© CANADA DEPARTMENT OF JUSTICE, 1999
PERMISSION TO REPRODUCE GRANTED TO HER MAJESTY IN RIGHT OF CANADA, AS REPRESENTED BY THE DEPARTMENT OF JUSTICE, ON 3RD OF DECEMBER, 1996. ALTHOUGH EVERY EFFORT HAS BEEN MADE TO ENSURE THE ACCURACY OF ITS CONTENT, THE DEPARTMENT OF JUSTICE ASSUMES NO RESPONSIBILITY FOR THE ACCURACY OR RELIABILITY OF THE INFORMATION CONTAINED HEREIN.

REPRODUCTION IN WHOLE OR PART THROUGH MICROMEDIA IS PERMITTED, SUBJECT TO THE FOLLOWING RESTRICTIONS. TRANSLATIONS AND MODIFICATIONS ARE NOT PERMITTED.

ALTOUGH EVERY EFFORT HAS BEEN MADE TO ENSURE THE ACCURACY OF ITS CONTENT, NO REPRODUCTION BY MICROMEDIA SHALL SUGGEST THAT THE MINISTER OF JUSTICE ASSUMES ANY LIABILITY FOR THE ACCURACY OR RELIABILITY OF THE INFORMATION CONTAINED HEREIN.

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel: (416) 362-5211
Toll free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161

THE CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL IS A QUASI-JUDICIAL BODY THAT HEARS COMPLAINTS OF DISCRIMINATION REFERRED TO IT BY THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION AND DETERMINES WHETHER THE ACTIVITIES COMPLAINED OF VIOLATE THE *CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT* (CHRA). THE PURPOSE OF THE ACT IS TO PROTECT INDIVIDUALS FROM DISCRIMINATION AND TO PROMOTE EQUALITY OF OPPORTUNITY.

The Tribunal has a statutory mandate to apply the CHRA based on the evidence presented and on current case law. Created by Parliament in 1977, the Tribunal is the only entity that may legally decide whether a person has contravened the statute.

The Act applies to federal government departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, airlines, telecommunications and broadcasting organizations, and shipping and inter-provincial trucking companies. Complaints may relate to discrimination in employment or in the provision of goods, services, facilities and accommodation that are customarily available to the general public. The CHRA prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability or conviction for which a pardon has been granted. Complaints of discrimination based on sex include allegations of wage disparity between men and women performing work of equal value in the same establishment.

In 1996 the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are assembled as needed from the pool of adjudicators that make up the Canadian Human Rights Tribunal. The first Employment Equity Review Tribunals will likely be appointed in 1999.

Canadian Human Rights
TRIBUNAL

March 31, 1999

The Honourable Gilbert Parent, Speaker
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the first Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal for the year '998, in accordance with the provision of subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,

Anne L. Mactavish
Chairperson

Canadian Human Rights
TRIBUNAL

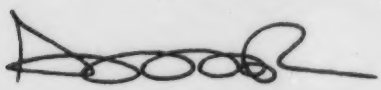
March 31, 1999

The Honourable Gildas L. Molgat, Speaker
The Senate
Ottawa, Ontario
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the first Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal for the year 1998, in accordance with the provision of subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,



Anne L. Mactavish
Chairperson

Table of Contents

Message from the Chairperson 1

A New Beginning 3

A New Agency with a Renewed Mandate 4

Current Trends and New Directions 7
- The Changing Nature of the Tribunal's Work 7
  - *Pay Equity* 8
  - *The Duty to Accommodate* 9
  - *Hate Propaganda* 9
  - *Employment Equity* 10
- Alternative Dispute Resolution 11
- Auditor General's Report 12
- New Training Program for Tribunal Members 14
- New Rules of Procedure 14

Decisions Rendered in 1998 15

Judicial Review of Tribunal Decisions 21

Appendix 1: Organization Chart 23

Appendix 2: An Overview of the Hearings Process 24

Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal Members 26

Appendix 4: The Tribunal Registry 28

Minister of Public Works and Government Services Canada

Cat. no. HR64-1/1999
ISBN 0-662-64143-4
Canadian Human Rights Tribunal / Annual report, 1998.

Message from the Chairperson

In many ways 1998 was a watershed year for the Canadian Human Rights Tribunal, as we severed the last of our formal links with the Canadian Human Rights Commission and underwent a major restructuring to become a smaller, permanent Tribunal with a core of full-time members. This was also the year we found ourselves catapulted into the spotlight after a landmark wage discrimination ruling that involved the interpretation of the pay equity provisions of the *Canadian Human Rights Act* (CHRA).

Although the attention paid to the ruling in the Treasury Board case was unusual, the ruling itself was not unique. Tackling complex evidentiary and legal issues has become a routine part of life at the Tribunal. Isolated instances of discrimination are accounting for a smaller proportion of the Tribunal's caseload as more and more complaints reflect long-standing systemic practices. Moreover, fewer cases are clear-cut, and the Tribunal is increasingly being called on to balance the legitimate rights and interests of parties with equally compelling points of view. Complicating matters further has been the loss of confidence by corporate Canada in the independence of the Tribunal. Repeated challenges to the Tribunal's competence or independence over the last decade finally culminated in 1998 in the finding by the Federal Court that a Tribunal appointed under the old CHRA did not have the requisite level of independence to be able to provide an impartial hearing. For all these reasons, the need for an independent and highly qualified Tribunal has never been greater. Recent changes establishing a requirement for expertise in human rights matters for those appointed to the Tribunal and changes to the structure and functioning of the Tribunal will undoubtedly help us rise to this challenge.

Tackling complex evidentiary and legal issues has become a routine part of life at the Tribunal.

In the meantime, the Tribunal is giving top priority to developing a higher level of expertise for its members and providing timely hearings and decisions. In 1998, in consultation with users of the Tribunal's services, the Tribunal developed new rules of procedure. It also improved its training of Tribunal members and streamlined the planning and execution of hearings. Late in the year, the Tribunal launched a major review of its alternative dispute resolution project to assess whether the growing popularity and apparent success of mediation is truly in the public interest.

I think the upshot of all these changes will be a more open and responsive Tribunal, with stronger guarantees of procedural fairness and greater consistency in its decisions. For Canadians this should translate into a system of human rights adjudication that is fair, equitable and expedient.

I look forward to working with my colleagues at the Tribunal and the Registry to implement the changes envisaged by the statutory reforms of 1998 and to cooperating with the Department of Justice in the coming year as it undertakes a full-scale review of human rights adjudication in Canada.

Anne Mactavish

A New Beginning

Although the operations of the Canadian Human Rights Tribunal and the Canadian Human Rights Commission have become progressively more independent of one another since 1988, amendments to the *Canadian Human Rights Act*, proclaimed on June 30, 1998, formalized this independence and imposed new reporting obligations on the Tribunal.

As a stand-alone federal agency, the Canadian Human Rights Tribunal will be required to account to Canadians through Parliament each year for its activities and expenditures. This 1998 Annual Report is the Tribunal's first such report to Parliament. It describes the Tribunal's activities during the 1998 calendar year, including those pertaining to its caseload, administration, restructuring, and training and mediation programs.

In the appendices, you will find an overview of the Tribunal's organizational structure (Appendix 1) and hearings process (Appendix 2).

A New Agency with a Renewed Mandate

As a quasi-judicial body with a statutory mandate to apply and enforce the *Canadian Human Rights Act*, the Canadian Human Rights Tribunal must not only be impartial; it must also be seen to be impartial. For many years, however, this impartiality has been called into question because of the Tribunal's financial and administrative links to the Canadian Human Rights Commission, which until recently controlled the Tribunal's finances. Given that the Commission appears before the Tribunal as an advocate in almost every case, the administrative and financial links between the two bodies created a perception of bias and potential conflict of interest for the Tribunal.

Many respondents challenged the jurisdiction of the Tribunal, alleging that it was incapable of giving them a fair hearing within the meaning of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. They argued that the Tribunal and the Commission were too closely aligned and that they were in fact one organization with two addresses. The situation came to a head in March 1998, when a challenge by Bell Canada resulted in a Federal Court ruling that members of the Canadian Human Rights Tribunal presiding over the Bell Canada case failed to satisfy the criteria for an independent tribunal. As a consequence of this ruling, no new tribunals were appointed until Parliament had taken steps to address the Court's concerns.

Meanwhile, the Tribunal, which has operated separately from the Canadian Human Rights Commission since 1988, had been seeking by degrees to entrench its independence in law. On January 1, 1997, through Orders-in-Council and the approval of Treasury Board, the Tribunal became a separate agency under the provisions of the *Financial Administration Act*. In May 1998, Parliament passed amendments to the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) that strengthened the independence of the Tribunal. These amendments took effect on June 30, formalizing the Tribunal's independence in law and mandating changes to the structure and function of the Tribunal.

> Until mid-1998, the Canadian Human Rights Tribunal was an ad hoc, rather than a standing, body.

Until mid-1998, the Canadian Human Rights Tribunal was an *ad hoc*, rather than a standing, body. When a case was referred from the Canadian Human Rights Commission, members were selected from the Human Rights Tribunal

102-04451/

Panel, a pool of about 50 part-time adjudicators. They served relatively short terms, which limited their opportunities to apply their expertise in human rights and administrative law and to gain experience conducting technical and highly sophisticated hearings.

Among the concerns raised by the short-term, part-time tenure of panel members was that their vastly disparate levels of adjudication experience had produced a sometimes inconsistent body of Tribunal case law. Some critics also argued that *ad hoc* tribunals were not always capable of handling the complex issues of law involved in some complaints. Finally, the fact that panel members were available only part time meant that it could take many months for a tribunal to hear all the evidence and reach a decision on a case.

The adoption of Bill S-5 created a smaller, standing Canadian Human Rights Tribunal — up to 13 members plus a full-time Chairperson and Vice-Chairperson. (The mandates of the Chairperson and the Vice-Chairperson are for periods of up to seven years — the former Tribunal Panel President was appointed for a maximum three-year term — and Tribunal members are appointed for fixed terms of up to five years.) All members of the Tribunal are required to have expertise in and sensitivity to human rights issues. And both the Chairperson and Vice-Chairperson must have been members of a Canadian bar for at least 10 years, a requirement comparable to that imposed on appointees to the bench under the *Judges Act*.

This smaller, more highly qualified group is likely to generate a more consistent body of decisions. Moreover, the greater availability of Tribunal members to hear cases will speed up the disposition of complaints.

Tribunal members who were assigned to cases before the new amendments took effect are no longer considered members of the Tribunal. However, they do have a mandate to see their cases through to completion. This means that the three cases that were in progress on June 30, 1998, will be unaffected by the changes.

The 1998 CHRA amendments also reduced the number of levels of review. Before the passage of Bill S-5, an appeal of the ruling of a one-member Tribunal was referred to a three-member Review Tribunal. Such review tribunals were set up as needed, and there have been 47 since 1979. Bill S-5 eliminated review tribunals; now parties who wish to challenge a decision of the Tribunal may apply directly to the Federal Court of Canada.

It is expected that the transformations envisaged by Bill S-5 will take about three years to realize. In-depth training of Tribunal members, the development of new rules of practice, and procedural changes in the hearings and adjudication process will contribute to that goal.

The Tribunal hopes that one important outcome of these changes will be an increased deference by the courts to the rulings of the Tribunal as this would eventually translate into increased certainty for complainants and respondents about the judicial interpretation of the CHRA. It would also mean that challenges of Tribunal decisions would become less frequent, resulting in speedier dispositions of complaints and reduced cost to the justice system.

Although the transition to a new Tribunal with a renewed mandate is well under way, the Minister of Justice's recent announcement of a broad review of the CHRA could preface still more changes to Canada's human rights investigation and adjudication system. For the past 20 years, changes to this system have been driven by court challenges, resulting in a patchwork of legislative amendments and process changes. The CHRA has been amended no fewer than five times in the past two decades, with the most recent round of amendments clarifying the Tribunal's jurisdiction. The system-wide review proposed by the Justice Minister would provide an opportunity to reassess Canada's approach to human rights adjudication from the ground up. The Tribunal fully supports this initiative and looks forward to working with the Department of Justice to increase the effectiveness of the human rights adjudication process.

Current Trends and New Directions

The Changing Nature of the Tribunal's Work

As the Auditor General of Canada observed in his September 1998 report, the Canadian Human Rights Commission and the Canadian Human Rights Tribunal operate in an increasingly complex environment. Not only are the prohibited grounds of discrimination becoming more numerous, but concepts of discrimination are also becoming more expansive, nuanced and complex. Moreover, as human rights litigation has flourished in the post-Charter era, issues of law and questions of evidence and procedure have grown more and more contentious.

Where once the majority of complainants were individuals seeking limited types of redress, today it is at least as common for complainants to be sophisticated and well-resourced advocacy groups or labour unions seeking fundamental changes to government policy, including the allocation of employment benefits and the implementation of social programs. Today's complaints are less clear-cut than those of, say, 10 years ago, and the opposing perspectives of complainants and respondents can appear equally compelling. The problems usually arise from long-standing systemic practices, legitimate concerns of the employer, or conflicting interpretations of the statute and precedents, and the evidentiary and legal issues are extremely complex. Such cases are also usually more time-consuming because of the increasing volume and complexity of the evidence to be heard and weighed. Fifteen years ago, cases referred to the Tribunal were heard for two to four days, and the time lapse between referral of the case from the Canadian Human Rights Commission and a final ruling by the Tribunal was about 18 months. By contrast, hearings in cases decided in 1997 and 1998 were in the order of 12 to 15 days and the interval between referral and judgment averaged 12 months. *PSAC v. Treasury Board*,[1] a pay equity case decided in July 1998, involved 275 days of hearings over several years. One statistician alone gave evidence for 44 days.

Since the Tribunal is required to deal with all complaints referred to it by the Commission, the new grounds of discrimination introduced in successive amendments to the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) have technically broadened the Tribunal's mandate. In practice, however, the body of case law that has grown up in the past two decades has tended to offer enough guidance to prospective litigants to make it possible for many complaints based on

1 *P.S.A.C. v. Canada (Treasury Board) (No. 3) (1998), 32 C.H.H.R. D/349 (Can. Trib.)*

older grounds to be settled with the guidance of the Canadian Human Rights Commission. Thus the Tribunal's caseload tends to be dominated by new human rights issues and unexplored areas of discrimination.

Some of these are summarized in the following sections. The section on pay equity illustrates the kinds of problems encountered by the Tribunal in the six years since it began hearing these kinds of cases. Other sections, on the duty to accommodate, hate propaganda and employment equity, preview some new and emerging areas of human rights law that will represent a growing share of the Tribunal's caseload.

Pay Equity

The Tribunal's hearings commitments have shifted significantly since it began hearing its first pay equity cases in 1991. These cases are demanding an increasingly disproportionate share of Tribunal hearing days. In 1993, two pay equity cases alone accounted for more than a third of the 345 days of tribunal hearings. Over the past six years, pay equity cases that proceeded to a full hearing consumed an average of 175 days of hearings each. In 1998 the Tribunal's caseload included three pay equity complaints that alone accounted for about 50 percent of its hearings schedule. The longest-running Tribunal still in hearings is *PSAC v. Canada Post*, which has heard 280 days' worth of evidence and arguments since 1992. This case is scheduled for a further 40 to 50 days of hearings in 1999.

Almost as noteworthy as the time they consume is the controversy these cases generate.

Requests for judicial review of preliminary procedural or jurisdictional matters for pay equity cases are common and 1998 was no exception. The Tribunal's July 1998 ruling in *PSAC v. Canada (Treasury Board)* (see Section 5 for details) precipitated much public controversy and the government's response to the ruling was a request for judicial review by the Federal Court of Canada. Meanwhile, Bell Canada launched two appeals to the Federal Court, challenging both the jurisdiction of the Tribunal to hear the case and the validity of its referral to the Tribunal by the Canadian Human Rights Commission.

The first of these applications alleged that the Tribunal was not competent to rule on a pay equity complaint brought against the telephone company by the Canadian Telephone Employees' Association (CTEA). In March 1998, the Federal Court ruled that Bell Canada could not be guaranteed a fair hearing because the job security of Tribunal members was at the discretion of the Minister of Justice and their wages were determined by the Canadian Human Rights Commission, which had a significant interest in how the case was decided. The ruling hobbled the Tribunal until Parliament reaffirmed the Tribunal's independence through amendments to the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). In the other appeal, Bell Canada challenged the validity of the Commission's investigation into the CTEA's complaint and sought to quash the referral of the case to the Tribunal. Reversing the Federal Court's ruling in November 1998, the Federal Appeal Court referred the case back to the Tribunal, which was to begin hearings early in 1999.

A third wage discrimination case, *PSAC v. Government of the Northwest Territories*, is set to begin hearings in 1999 and the three cases will likely consume a significant proportion of the Tribunal's hearings schedule.

These high-profile cases underscore the challenges inherent in building a new body of case law. Because pay equity case law is still in its infancy and because the stakes are so high, many of these cases will likely take years to resolve, with obvious implications for the Tribunal's workload.

Because pay equity case law is still in its infancy and because the stakes are so high, many of these cases will likely take years to resolve, with obvious implications for the Tribunal's workload.

The Duty to Accommodate

A key substantive amendment to the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) in June 1998 was the broadening of the legal obligation or duty to accommodate the needs of persons protected by the Act, including religious minority groups and persons with disabilities. The amendment responded to the October 1996 report of the Federal Task Force on Disability Issues, which had recommended that the CHRA expressly incorporate a duty of accommodation. S. 15 of the CHRA increases the duty of service providers and employers to accommodate the needs of their clients and employees, and excuses them only in cases where factors relating to health, safety or cost would make the fulfillment of the duty unreasonable.

The new provision seeks to ensure that people with different types of needs do not encounter unfair barriers and have the same opportunities as other Canadians to find employment and take advantage of services. The duty to accommodate might, for example, include rendering a workplace wheelchair accessible.

The *Ontario Human Rights Code* and other provincial statutes provide for a similar duty, and the last decade has occasioned a significant body of case law on accommodation. Nevertheless, as with any new provision of the CHRA, the Tribunal will eventually be called on to interpret the duty to accommodate in the federal context. Given that complaints under the CHRA make their way to the Tribunal via the Canadian Human Rights Commission, the Tribunal will not likely be called on to interpret the new provision before 2000.

Hate Propaganda

Since 1979 it has been an offence under the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) to use telephone lines to disseminate hate propaganda against identifiable groups. Amendments to the CHRA in 1998 gave the Tribunal authority to impose a financial penalty of up to $10,000 on the operators of telephone hate lines and to order compensation for any victim specifically

identified in the communication. The incidence of hate crime is rising around the world and modern technology has made it relatively easy to create hate propaganda hotlines and Web sites. The Tribunal has already been asked to interpret whether hate messages disseminated over the Internet are subject to the hate propaganda provisions of the CHRA. However, the Tribunal does not anticipate an increase in its caseload as a result of the CHRA amendments.

Employment Equity

The *Employment Equity Act* (EEA), proclaimed in October 1996, gave the President of the former Human Rights Tribunal Panel authority to appoint an Employment Equity Review Tribunal to hear applications arising from "directions" issued by the Canadian Human Rights Commission under the EEA. The new Act obligated large, federally regulated employers to eliminate employment barriers and institute positive employment equity policies (see sidebar). It also gave the Commission the authority to conduct employment equity audits and to order a non-compliant employer to take remedial action. Although the Commission seeks to resolve cases of non-compliance through persuasion and negotiation, it may also issue a "direction" requiring the employer to take specified action.

The role of the Employment Equity Review Tribunal is twofold: at an employer's request, it may review and overturn a "direction" issued by the Commission; or, where an employer has failed to comply with a "direction" of the

Commission, the Review Tribunal may, at the request of the Commission, issue an order confirming or amending the "direction."

It is anticipated that the first Employment Equity Review Tribunal will be appointed in 1999. Projections based on the experience of provincial human rights commissions administering similar statutes suggest that employment equity cases will consume an increasing proportion of the Tribunal's caseload.

Alternative Dispute Resolution

In 1996 the Tribunal launched an alternative dispute resolution project that makes it possible to resolve complaints without the need for a full hearing. All parties to the complaint must consent to mediation before the Chairperson will designate a member of the Tribunal as a mediator. Mediation provides a final opportunity for the parties to meet privately with the assistance of a mediator and attempt to reach a settlement. Even when the parties request mediation, hearing dates are scheduled to guarantee that there's no delay in the disposition of the case. If the complaint is settled, there is a faster, less expensive and more satisfactory and harmonious resolution to the complaint. If the mediation is unsuccessful, the case proceeds without delay to a hearing before a Tribunal.

The program has proven very successful, with the majority of all complainants opting for mediation at the pre-hearing conference. It takes about two months to complete the mediation effort, and the settlement rate is about 70 percent. In its first three years of operation the mediation program saved the Tribunal an estimated $814,000 in hearing costs.

Generally, parties involved in the process have been pleased to avoid having a solution imposed on them by the Tribunal, in favour of a settlement. The Tribunal is concerned that, largely because the terms of the settlement may remain confidential, mediation may not always serve the public interest. Cases that are decided by the Tribunal tend to be precedent setting, and decisions in individual cases can have broad social implications. Therefore, while the individual complainant or respondent may be well served by mediation, other people in similar situations fail to benefit because the settlement remains confidential.

The Tribunal has launched a full-scale review of its mediation process to ensure that the program is responsive to the needs and experience of the complainants, respondents and counsel who use it, as well as to the public interest.

With this in mind, the Tribunal has launched a full-scale review of its mediation process to ensure that the program is responsive to the needs and experience of the complainants, respondents and counsel who use it, as well as to the public interest. The findings from a stakeholder consultation survey will enable the Tribunal to monitor and evaluate the process, refine its current mediation model and develop mediation information products for prospective users.

Auditor General's Report

The Canadian Human Rights Commission and the Canadian Human Rights Tribunal are expected to operate and be seen to operate independently of the government of the day. Government departments and Treasury Board are routinely respondents in hearings before the Tribunal. At the same time, the Tribunal is subject to Treasury Board regulations and policies, and the Tribunal's budget is subject to Treasury Board and Parliamentary approval.

In 1998, the Auditor General of Canada's audit of the Canadian Human Rights Commission and the Canadian Human Rights Tribunal sought to determine:

- whether existing accountability and independence frameworks guarantee independence from government while retaining appropriate accountability; and
- whether the process for handling human rights complaints is accessible, equitable and well-managed.

In addition to examining how complaints are handled, the Auditor General reviewed the Tribunal's financial and management controls and its mediation process.

In his September 1998 report the Auditor General found the Tribunal's financial controls satisfactory.

He observed that the Tribunal's approach to conducting hearings was cumbersome. Stakeholders had expressed concerns about the length of hearings, and attributed the delays to inefficient procedures and to scheduling problems caused by the fact that most Tribunal members are appointed on a part-time basis.

On the other hand, he found the Tribunal's approach to mediation generally satisfactory, but noted that the Tribunal had no statutory authority to mediate complaints. He also observed that mediators were forced to rely on their own experience since the Tribunal had no formal standards or policies governing mediation.

Endorsing the Justice Minister's announcement of a Parliamentary review of the *Canadian Human Rights Act* (CHRA), the Auditor General noted that the concerns raised in his audit were interrelated and could best be addressed through a comprehensive review.

He proposed that the government identify and present to Parliament an integrated set of specific measures for addressing human rights complaints more effectively. Among the specific measures proposed were:

- providing for periodic reviews by Parliament of the relevance and impact of the grounds of discrimination;
- broadening the array of alternative means of resolving human rights complaints, including possibly permitting complainants to sidestep the Canadian Human Rights Commission and take their complaints directly to the Tribunal or even to the Federal Court of Canada;
- ensuring that the Commission and the Tribunal are independent and accountable;
- providing for greater transparency in appointments to the Commission and the Tribunal; and

- ensuring that there is legislative authority for the mediation policies and procedures that may be used by the Commission and Tribunal.

He also thought that the Tribunal's performance reporting might benefit if the Tribunal set targets to reduce the average cost and number of hearing days associated with each case.

The Tribunal agreed with many of the Auditor General's points, and in particular the need to ensure transparency in the appointment of new Tribunal members. Many earlier concerns about the Tribunal's efficiency, independence, impartiality and accountability have been at least partially addressed as a result of CHRA amendments that restructured the Tribunal, severed its remaining links to the Commission and made it directly accountable to Parliament. Pursuant to the amendments, the individuals appointed to the Tribunal will be more highly qualified and will enjoy longer periods of tenure. Moreover, the scheduling of hearings will be made easier because some Tribunal members are now full-time appointees.

Notwithstanding the Auditor General's critique of the Tribunal's hearings procedures, the Tribunal considers that its hearings will be conducted as informally and expeditiously as the requirements of natural justice and the rules of procedure allow. Nevertheless, the 1998 amendments to the CHRA authorized the Tribunal to develop new rules of procedure that will have the status of regulations under the CHRA. The new rules will improve the hearings process by establishing clearly defined procedures and policies for conducting hearings.

Although their numbers have declined since 1992, the cases referred to the Tribunal pose increasingly difficult questions of law and are becoming more time-consuming and costly to resolve.

As for the Auditor General's suggestion that the Tribunal seek to reduce the number of days required to hear a case, the Tribunal does not agree that this is an appropriate measure of performance. The types of cases referred to the Tribunal are not consistent from one year to the next. Although their numbers have declined since 1992, the cases referred to the Tribunal pose increasingly difficult questions of law and are becoming more time-consuming and costly to resolve.

The Tribunal fears that imposing arbitrary time constraints on the length of hearings would put undue pressure on the parties involved in the process. However, the Tribunal remains committed to reducing the time it takes to bring a case to pre-hearing and to render a decision once the hearings are over.

Finally, the Tribunal has developed an intensive mediation training program for Tribunal members, which is to be implemented in 1999. In light of the Auditor General's report, the

Chairperson has written to the Minister of Justice asking that the necessary steps be taken to ensure that the Tribunal has a statutory mandate to continue to implement its alternative dispute resolution program.

New Training Program for Tribunal Members

This year the Canadian Human Rights Tribunal developed an intensive, three-week training program for Tribunal members. The program, which will be delivered early in 1999, will cover such topics as managing hearings, applying rules of evidence, writing decisions and finding new ways to facilitate adjudication. As well as reviewing the substantive provisions and regulations of the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*, Tribunal members will discuss statutory interpretation of human rights law, remedial powers of the Tribunal, judicial review and cross-cultural issues. A full week will be devoted to mediation training, including sessions dealing with power imbalances between the parties and ethical issues for mediators.

New Rules of Procedure

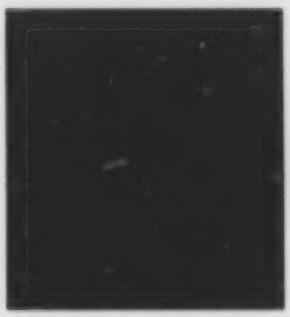
Amendments to the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) in June 1998 gave the Chairperson of the Tribunal authority to institute rules of procedure governing the conduct of Tribunal hearings. This jurisdiction extends to rules governing the giving of notice to parties, the summoning of witnesses, the production and service of documents, pre-hearing conferences and the introduction of evidence. The Chairperson has developed rules of procedure for both the Canadian Human Rights Tribunal and the Employment Equity Review Tribunal. The new rules will be published in the *Canada Gazette* and will be made available to all parties to a complaint. The rules will have the status of regulations under the CHRA and are expected to enhance the effectiveness and timeliness of the hearing process by providing improved guidance to both Tribunal members and hearing participants.

Decisions Rendered in 1998

Bader v. Department of National Health and Welfare

David Bader, a Caucasian male who owned a health food supply business, complained that Health Canada would not allow him to import certain oriental products that importers of Eastern ancestry were not impeded from obtaining. The Review Tribunal found that Mr. Bader had been discriminated against on the basis of his race. Health Canada was ordered to develop a clear policy statement committing to a uniform national approach to regulation and enforcement, which would not discriminate on the basis of race or ethnic origin.

Cramm v. Canadian National Railway



Barry Cramm complained that the Canadian National Railway Company and the Brotherhood of Maintenance of Way Employees Union discriminated against him on the basis of a temporary disability by excluding him from a company-wide severance package given to its laid-off workers. The only prerequisite for eligibility was that employees had to have worked at least one calendar day during the previous year. Mr. Cramm had sustained injuries that prevented him from working for several years prior to the layoff. He argued that the severance eligibility criterion was discriminatory. Canadian National argued that the policy was intended to provide a bonus to employees who had actually worked. While the union agreed with the railway, it also agreed with the complainant that the policy was discriminatory.

The original Tribunal ruled the policy discriminatory and found that the respondents had not met their duty to accommodate the complainant. It ordered the respondents to stop applying the policy and to pay Mr. Cramm lost wages plus $1,500 for hurt feelings. However, a Review Tribunal overturned the original Tribunal decision and dismissed the complaint.

Bader v. Department of National Health and Welfare

David Bader, a Caucasian male who owned a health food supply business, complained that Health Canada would not allow him to import certain oriental products that importers of Eastern ancestry were not impeded from obtaining. The Review Tribunal found that Mr. Bader had been discriminated against on the basis of his race. Health Canada was ordered to develop a clear policy statement committing to a uniform national approach to regulation and enforcement, which would not discriminate on the basis of race or ethnic origin.

Date referred:
31/01/96

Decision date:
11/03/98

Number of hearing days: 11

Cramm v. Canadian National Railway

Barry Cramm complained that the Canadian National Railway Company and the Brotherhood of Maintenance of Way Employees Union discriminated against him on the basis of a temporary disability by excluding him from a company-wide severance package given to its laid-off workers. The only prerequisite for eligibility was that employees had to have worked at least one calendar day during the previous year. Mr. Cramm had sustained injuries that prevented him from working for several years prior to the layoff. He argued that the severance eligibility criterion was discriminatory. Canadian National argued that the policy was intended to provide a bonus to employees who had actually worked. While the union agreed with the railway, it also agreed with the complainant that the policy was discriminatory.

The original Tribunal ruled the policy discriminatory and found that the respondents had not met their duty to accommodate the complainant. It ordered the respondents to stop applying the policy and to pay Mr. Cramm lost wages plus $1,500 for hurt feelings. However, a Review Tribunal overturned the original Tribunal decision and dismissed the complaint.

Date referred:
12/11/97

Decision date:
23/06/98

Number of hearing days: 5

Franke v. Canadian Armed Forces

Kimberly Franke alleged discrimination on the basis of sex, specifically sexual harassment. This included an allegation of differential treatment in the course of employment after Ms. Franke had complained of the harassment to the respondent. The Tribunal dismissed the complaint in a 2-1 decision. The dissenting member would have substantiated both complaints and awarded past and future lost wages, severance pay, pension and medical benefits, as well as $5,000 for hurt feelings. The case is currently under judicial review in the Federal Court.

Date referred: 16/02/96

Decision date: 15/05/98

Number of hearing days: 22

Green v. Public Service Commission of Canada, Treasury Board and Human Resources Development Canada

The Tribunal heard two complaints that had been brought on behalf of Nancy Green. These complaints alleged that Treasury Board and the Public Service Commission had discriminated against Ms. Green in employment on the ground of disability, specifically dyslexia in auditory processing. The Tribunal found that the respondents followed practices that tended to deprive learning disabled individuals such as Ms. Green of employment opportunities. The respondents were ordered to appoint Ms. Green to the position she was seeking, provide her with appropriate language and management training and pension adjustments, compensate her for lost wages and pay her $5,000 for hurt feelings. The Tribunal also ordered the two agencies to ensure that their personnel adhere to federal government policies designed to prevent discrimination and directed them to provide employee education and training to support adherence to the policy.

Date referred: 16/02/96

Decision date: 26/06/98

Number of hearing days: 22

Jacobs and Jacobs v. Mohawk Council of Kahnawake

The Tribunal found that the Mohawk Council of Kahnawake discriminated against Peter and Trudy Jacobs when the Council passed regulations that had the effect of rescinding the Jacobs' band status. The Tribunal recognized that it was not possible to order a community to accept members it didn't want. Acknowledging that the Council had declared it would ignore any order made against it, the Tribunal nevertheless ordered the Council to cease all acts of discrimination against the Jacobs and allow them access to the benefits and services available to other members of the community.

Date referred:
26/05/94

Decision date:
11/03/98

Number of hearing days: 16

Singh v. Statistics Canada

Surendar Singh alleged that his chances of advancement within Statistics Canada had been detrimentally affected by his age, as well as by his national or ethnic origin. At issue were a series of staffing actions that Mr. Singh alleged were tainted by discriminatory considerations. The Tribunal found that Mr. Singh's national or ethnic origin played no role in any of the staffing actions, but that his age was a factor in the respondent's refusal to include Mr. Singh's name on an eligibility list arising out of a job competition. Accordingly, the complaint was substantiated. The Tribunal ordered the respondent to provide Mr. Singh with an economist level position at the first reasonable opportunity, to compensate him for his loss of wages, to pay him $3,000 for hurt feelings and to pay interest on the amount awarded.

Date referred:
10/09/97

Decision date:
06/11/98

Number of hearing days: 22

Franke v. Canadian Armed Forces

Kimberly Franke alleged discrimination on the basis of sex, specifically sexual harassment. This included an allegation of differential treatment in the course of employment after Ms. Franke had complained of the harassment to the respondent. The Tribunal dismissed the complaint in a 2-1 decision. The dissenting member would have substantiated both complaints and awarded past and future lost wages, severance pay, pension and medical benefits, as well as $5,000 for hurt feelings. The case is currently under judicial review in the Federal Court.

Green v. Public Service Commission of Canada, Treasury Board and Human Resources Development Canada

The Tribunal heard two complaints that had been brought on behalf of Nancy Green. These complaints alleged that Treasury Board and the Public Service Commission had discriminated against Ms. Green in employment on the ground of disability, specifically dyslexia in auditory processing. The Tribunal found that the respondents followed practices that tended to deprive learning disabled individuals such as Ms. Green of employment opportunities. The respondents were ordered to appoint Ms. Green to the position she was seeking, provide her with appropriate language and management training and pension adjustments, compensate her for lost wages and pay her $5,000 for hurt feelings. The Tribunal also ordered the two agencies to ensure that their personnel adhere to federal government policies designed to prevent discrimination and directed them to provide employee education and training to support adherence to the policy.

Jacobs and Jacobs v. Mohawk Council of Kahnawake

The Tribunal found that the Mohawk Council of Kahnawake discriminated against Peter and Trudy Jacobs when the Council passed regulations that had the effect of rescinding the Jacobs' band status. The Tribunal recognized that it was not possible to order a community to accept members it didn't want. Acknowledging that the Council had declared it would ignore any order made against it, the Tribunal nevertheless ordered the Council to cease all acts of discrimination against the Jacobs and allow them access to the benefits and services available to other members of the community.

Singh v. Statistics Canada

Surendar Singh alleged that his chances of advancement within Statistics Canada had been detrimentally affected by his age, as well as by his national or ethnic origin. At issue were a series of staffing actions that Mr. Singh alleged were tainted by discriminatory considerations. The Tribunal found that Mr. Singh's national or ethnic origin played no role in any of the staffing actions, but that his age was a factor in the respondent's refusal to include Mr. Singh's name on an eligibility list arising out of a job competition. Accordingly, the complaint was substantiated. The Tribunal ordered the respondent to provide Mr. Singh with an economist level position at the first reasonable opportunity, to compensate him for his loss of wages, to pay him $3,000 for hurt feelings and to pay interest on the amount awarded.

Pay Equity

Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board

One of the first major pay equity cases referred to the Tribunal, this landmark ruling gives the first full interpretation of CHRA s. 11, which prohibits wage discrimination on the basis of sex (see sidebar).

The case involved a pay equity complaint filed against Treasury Board in 1984 on behalf of the Clerical and Regulatory (CR) Group, a large bargaining unit represented by the Public Service Alliance of Canada (PSAC). The group was 80 percent female and covered a very wide range of job functions. Treasury Board alleged that the results of the job evaluation study used for comparison were not sufficiently reliable for settlement of the complaints.

The Tribunal decision was rendered in two stages. In 1996, it found that the job evaluation data was sufficiently reliable to enable the parties to calculate the wage gap between female and male employees working in the same establishment and performing work of equal value, as set out in s. 11 of the CHRA and in the Canadian Human Rights Commission's *Equal Wage Guidelines*.

Once the validity of the data was established, the Commission still had to prove that men and women performing work of equal value were not being equally remunerated. The Commission, the Alliance and Treasury Board had each proposed a different method for assessing and comparing wages. The Tribunal

had to decide which of these was the most reasonable and consistent with s. 11 of the statute. All parties agreed that the choice of methodology should not be influenced by the ultimate cost to Treasury Board of the wage increases it might have to pay out as a consequence of the Tribunal's decision.

The main point of contention related to the composition of the male-dominated occupational group to be used for wage comparison. Treasury Board argued that this group should be the single lowest-paid male-dominated occupational group whose average job evaluation score was within 10 percent of the average job evaluation score of the CR Group.

The Commission argued that the group should be broken down into subgroups based on their job evaluation scores and that artificial or "deemed" male-dominated occupational groups should be constructed for comparison. These deemed groups, it said, should be composed of subsets of existing male-dominated occupational groups and that specifically, the subsets should be ones whose job evaluation scores were comparable to those of the various subgroups within the CR Group.

The Alliance concurred with the group selection method proposed by the Commission, but would have preferred a slightly different way of comparing wages.

Expert witnesses preferred the methodological approach taken by the Commission, finding it the most accurate, fair and responsive to the data. Treasury Board led no expert evidence to support its wage assessment methodology or to

Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board

One of the first major pay equity cases referred to the Tribunal, this landmark ruling gave the most full interpretation of CHRA s. 11, which prohibits wage discrimination on the basis of sex (or sex-related).

The case involved a pay equity complaint filed against Treasury Board in 1983 on behalf of the Clerical and Regulatory (CR) Group, a large bargaining unit represented by the Public Service Alliance of Canada (PSAC). The group was 80 per cent female and covered a very wide range of jobs (nine levels). Treasury Board alleged that the results of the job evaluation study used for comparison were not sufficiently reliable for settlement of the complaint.

The Tribunal decision was rendered in two stages. In 1996, it found that the job evaluation data was sufficiently reliable to enable the parties to calculate the wage gap between female and male employees working in the same establishment and performing work of equal value as set out in s. 11 of the CHRA and in the Canadian Human Rights Commission's *Equal Wages Guidelines*.

Once the validity of the data was established, the Commission still had to prove that men and women performing work of equal value were not being equally remunerated. The Commission, the Alliance and Treasury Board had each proposed a different method for assessing and comparing wages. The Tribunal

S. 11 of the *Canadian Human Rights Act* states:

(1) It is a discriminatory practice for an employer to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value.

(2) In assessing the value of work performed by employees employed in the same establishment, the criterion to be employed is the concept of the skill, effort and responsibility required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed.

(3) Separate establishments established or maintained by an employer solely or principally for the purpose of establishing or maintaining differences in wages between male and female employees shall be deemed to be the same establishment.

(4) Notwithstanding subsection (1), it is not a discriminatory practice to pay to male and female employees different wages if the difference is based on a factor prescribed by guidelines, issued by the Canadian Human Rights

Commission pursuant to subsection 27 (2), to be a reasonable factor that justifies the difference.

(5) For greater certainty, sex does not constitute a reasonable factor justifying difference in wages.

(6) An employer shall not reduce wages in order to eliminate a discriminatory practice described in this section.

(7) For the purposes of this section, "wages" means any form of remuneration payable for work performed by an individual and includes

a) salaries, commissions, vacation pay, dismissal wages and bonuses;

b) a reasonable value for board, rent, housing and lodging;

c) payments in kind;

d) employer contributions to pension funds or plans, long-term disability plans, and all forms of health insurance plans; and

e) any other advantage received directly or indirectly from the individual's employer.

verify the sufficiency of its sample size. The Tribunal ruled that the extent of the wage gap should be determined using the methodology proposed by the Commission and that wage adjustments should be made retroactive to March 1985.

The federal government disagreed with the Tribunal's interpretation of CHRA s. 11 and filed an application with the Federal Court in August 1998 seeking judicial review of the decision.

Date referred: 1990

Decision date: 15/02/96 and 29/07/98

Number of hearing days: 258

Canadian Union of Public Employees (Airline Division) v. Canadian Airlines International Limited and Air Canada

This pay equity case dealt in depth with the concept of "establishment," which is used but not defined in s. 11 of the CHRA:

> S. 11(1) It is a discriminatory practice for an employer to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value.

The issue to be decided by the Tribunal was whether the female-dominated flight attendants' group was part of the same "establishment" as the male-dominated pilots' group and technical operations personnel for the purposes of wage comparison. The respondents argued that their employees were divided into three long-standing, certified bargaining units of flight attendants, pilots and technical operations personnel, reflecting different working conditions and qualifications and were therefore three separate functional establishments with different personnel and wage policies. The complainants had the burden of proving that the three units were part of the same establishment.

The Tribunal found that the three bargaining units were separate "establishments" for the purposes of applying CHRA s. 11 because each negotiated its own collective agreement and had branch-specific manuals. This precedent-setting decision clarifies which groups can be used for wage comparison in pay equity actions. The case is currently under judicial review.

Date referred: 26/06/96

Decision date: 15/12/98

Number of hearing days: 36

verify the sufficiency of its sample size. The Tribunal ruled that the extent of the wage gap should be determined using the methodology proposed by the Commission and that wage adjustments should be made retroactive to March 1985.

The federal government disagreed with the Tribunal's interpretation of CHRA s. 11 and filed an application with the Federal Court in August 1998 seeking judicial review of the decision.

Canadian Union of Public Employees (Airline Division) v. Canadian Airlines International Limited and Air Canada

This pay equity case dealt in depth with the concept of "establishment," which is used but not defined in s. 11 of the CHRA:

> S. 11(1) It is a discriminatory practice for an employer to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value.

The issue to be decided by the Tribunal was whether the female-dominated flight attendants' group was part of the same "establishment" as the male-dominated pilots' group and technical operations personnel for the purposes of wage comparison. The respondents argued that their employees were divided into three long-standing, certified bargaining units of flight attendants, pilots and technical operations personnel, reflecting different working conditions and qualifications and were therefore three separate functional establishments with different personnel and wage policies. The complainants had the burden of proving that the three units were part of the same establishment.

The Tribunal found that the three bargaining units were separate "establishments" for the purposes of applying CHRA s. 11 because each negotiated its own collective agreement and had branch-specific manuals. This precedent-setting decision clarifies which groups can be used for wage comparison in pay equity actions. The case is currently under judicial review.

Judicial Review of Tribunal Decisions

Decisions of the Canadian Human Rights Tribunal are commonly reviewed by the Federal Court of Canada and requests for review are increasing. This is attributable, in part, to long-standing concerns about the administrative and financial links between the Tribunal and the Canadian Human Rights Commission. Although issues surrounding the Tribunal's independence and impartiality have been dealt with by degrees since 1988 and most recently in the 1998 amendments to the *Canadian Human Rights Act* (CHRA), the high proportion of court challenges of Tribunal rulings has tended to reflect the lack of public confidence in the reliability of Tribunal rulings.[2]

Meanwhile, other factors contributing to the high incidence of judicial review of Tribunal decisions are likely to become even more important in the future. Future Tribunal rulings are more likely than ever to be first-time judicial interpretations of new or revised sections of the CHRA. With the development of a growing body of case law to guide the Canadian Human Rights Commission in negotiating settlements, the cases referred to the Tribunal will tend to be ones involving new areas of human rights law, unexplored areas of discrimination, contentious evidentiary issues or conflicting interpretations of precedent. Such cases tend to be prime candidates for judicial review. What's more, the high cost of complying with some pay equity orders virtually guarantees that respondents will be appealing Tribunal rulings until the Supreme Court of Canada has pronounced itself on s. 11 of the CHRA. Since pay equity cases are expected to make up a growing proportion of the Tribunal's caseload, the rate of judicial review of Tribunal decisions is likely to grow as well.

Table 1 shows how many decisions of the Tribunal were reviewed by the courts between 1992 and 1998 and how well the decisions fared under the scrutiny of the courts.

---

[2] *Since January 1996, 19 Federal Court decisions on Tribunal rulings have been handed down, with 11 reversing the Tribunal. The most common reason for reversing a Tribunal ruling was that the Tribunal had made errors in law.*

Table 1

Judicial Review of Tribunal Decisions, 1992–1998*

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Cases referred to the Tribunal	67	31	36	26	15	23	22
Decisions rendered †	32	16	15	9	7	2	0
Decisions challenged							
• upheld	4	1	4	0	0	0	0
• overturned	3	1	3	0	0	0	0
• withdrawn	3	1	1	0	1	1	0
• still pending	1	4	0	3	2	0	0
• total	11	7	8	3	3	1	0

* *All data on the disposition of Tribunal cases appears under the year in which the complaint was originally referred to the Tribunal, regardless of when the case was decided or judicially reviewed. For example, although the Tribunal rendered eight decisions in 1998, none of them appears under 1998 "Decisions rendered" because all of them pertain to complaints referred to the Tribunal in earlier years. Of the 22 cases referred to the Tribunal in 1998, none had been decided by the end of the year.*

† *The cases included in this column are those for which the Tribunal wrote and submitted a final judgment. They do not include complaints that were withdrawn or settled by mediation.*

Table 1

Judicial Review of Tribunal Decisions, 1992–1998*

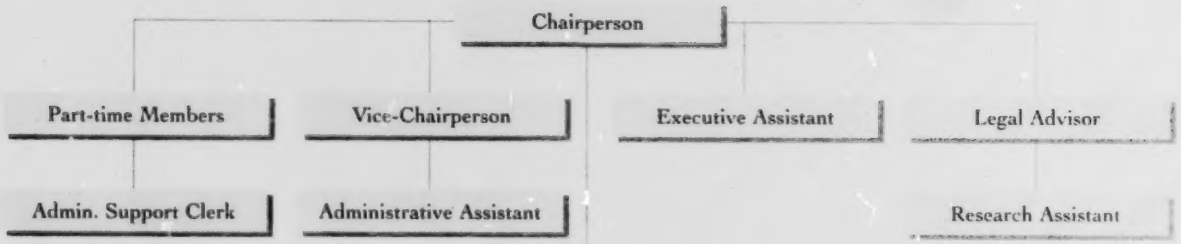
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	Total
Cases referred to the Tribunal	67	31	35	26	15	23	22	219
Decisions rendered *	32	16	15	9	7	2	0	81
Decisions challenged								
• upheld	4	1	4	0	0	0	0	9
• overturned	3	1	3	0	0	0	0	7
• withdrawn	3	1	1	0	1	1	0	7
• still pending	1	4	0	3	2	0	0	10
• total	11	7	8	3	3	1	0	33

* *All data on the disposition of Tribunal cases appears under the year in which the complaint was originally referred to the Tribunal, regardless of when the case was decided or judicially reviewed. For example, although the Tribunal rendered eight decisions in 1998, none of them appears under 1998 "Decisions rendered" because all of them pertain to complaints referred to the Tribunal in earlier years. Of the 22 cases referred to the Tribunal in 1998, none had been decided by the end of the year.*

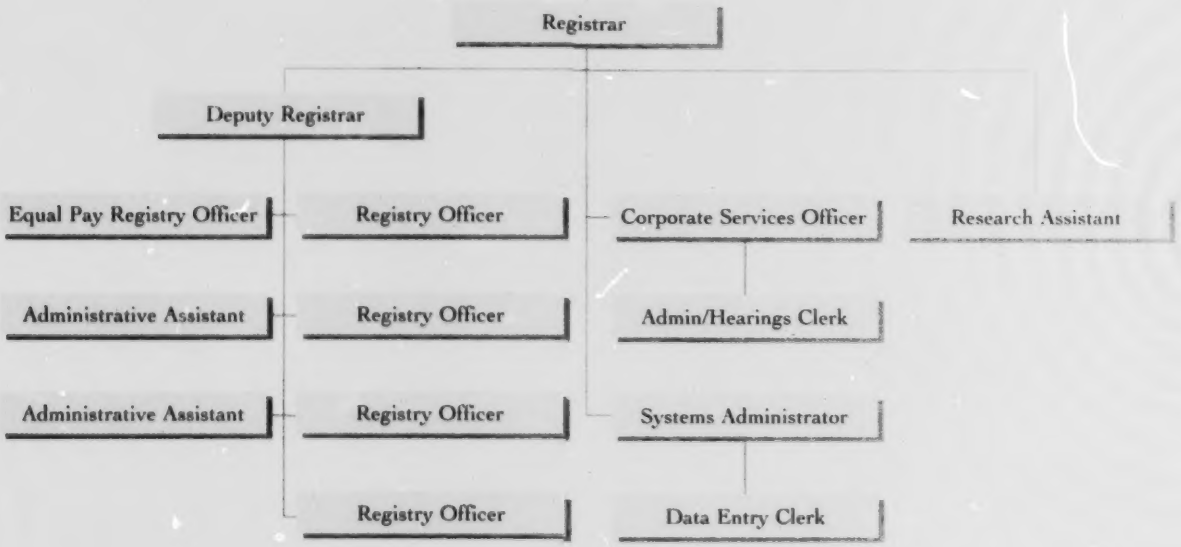
* *The cases included in this column are those for which the Tribunal wrote and submitted a final judgment. They do not include complaints that were withdrawn or settled by mediation.*

Organization Chart

Tribunal Members



Registry Operations



Appendix 2

An Overview of the Hearings Process

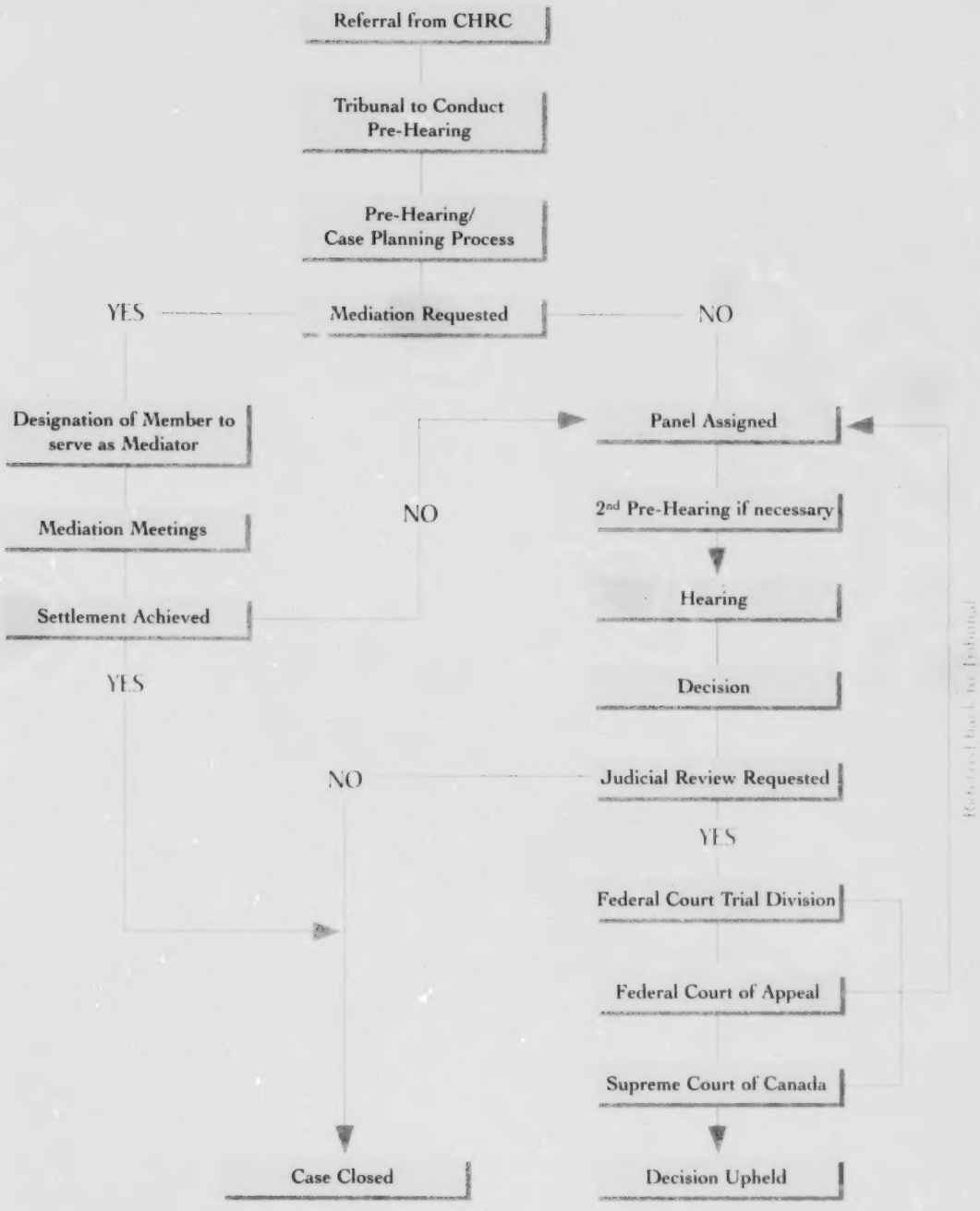
The roles of the Canadian Human Rights Tribunal and the Canadian Human Rights Commission have parallels in the criminal justice system. Like the police, the Commission receives and investigates complaints. Some of these turn out to be unfounded. But when the Commission believes that further enquiry is warranted and an agreement cannot be reached through conciliation, it refers the case to the Tribunal, which acts as the judge. The Commission then exchanges its investigator's hat for that of Crown attorney and argues the case before the Tribunal on behalf of the public interest.

The Tribunal may inquire only into complaints referred to it by the Commission, usually after the Commission has conducted an investigation. The Commission resolves most cases without the Tribunal's intervention. On average, only six percent of complaints received by the Commission make their way to the Tribunal. These generally involve complicated legal issues, new human rights issues, unexplored areas of discrimination, or multifaceted evidentiary disputes that must be heard under oath.

When the Commission refers the case to the Tribunal, the Commission leads evidence and presents arguments before the Tribunal in the majority of cases, to prove that the respondent named in the complaint has contravened the statute. The Tribunal acts as the judge, deciding the case impartially.

The adjudication process is conducted through public hearings. Hearing the evidence and interpreting the law, the Tribunal determines whether a discriminatory practice has occurred within the meaning of the CHRA. If the answer is yes, the Tribunal formulates an appropriate remedy to deter future discrimination and to compensate the victim. Decisions of the Tribunal can be reviewed by the Federal Court of Canada, which will either uphold them or send them back to the Tribunal to be heard again.

Based on data from cases decided between 1996 and 1998, the Tribunal takes an average of one year to issue a ruling on a complaint referred by the Canadian Human Rights Commission, when the case is not settled through mediation. The Tribunal renders its decision on average about five months after the last day of hearing. Pay equity cases are the exception to this rule. Those that proceed to full hearings take on average 175 days of hearings and cost more than $700,000 each.



Note: The normal process may be varied to meet the needs of a particular case.

Appendix 3

Canadian Human Rights Tribunal Members

Anne Mactavish

Tribunal Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel since 1992, Anne Mactavish was appointed acting President of the Panel in 1995 and President in 1996. During her years of legal practice in Ottawa, she specialized in civil litigation related to employment and commercial and health matters. A past president of the Carleton County Law Association, Ms. Mactavish has taught employment law at the University of Ottawa, as well as legal ethics and trial advocacy at the Bar Admission Course sponsored by the Law Society of Upper Canada.

J. Grant Sinclair, Q.C.

Vice-Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997, Grant Sinclair was appointed Vice-Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mr. Sinclair has taught constitutional law, human rights and administrative law at Queen's University and Osgoode Hall, and served as an advisor to the Human Rights Law Section of the Department of Justice on issues arising out of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. He has acted on behalf of the Attorney General of Canada and other federal departments in numerous Charter cases and has practised law for more than 20 years.

Guy Chicoine

Saskatchewan

Guy Chicoine joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Called to the Bar of Saskatchewan in 1980, Mr. Chicoine is a partner in the firm of Chicoine, Billesberger and Grimsrud, where he practises general law, with an emphasis on real estate law, commercial law, estate law, and matrimonial, civil and criminal litigation.

Shirish P. Chotalia

Alberta

Shirish Chotalia obtained an LL.B from the University of Alberta in 1986 and an LL.M from the same university in 1991. She was admitted to the Bar of Alberta in 1987 and practises constitutional law, human rights law and civil litigation with the firm Pundit & Chotalia in Edmonton, Alberta. A member of the Alberta Human Rights Commission from 1989 to 1993, Ms. Chotalia was appointed to the Tribunal as a part-time member in December 1998. She is also the author of the annual *Annotated Canadian Human Rights Act*.

Reva Devins

Ontario

Reva Devins joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal.

Admitted to the Ontario Bar in 1985, she served as a Commissioner of the Ontario Human Rights Commission from 1987 to 1993 and as Acting Vice-Chair of the Commission in her final year of appointment.

Roger Doyon

Quebec

Roger Doyon served as a member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. A partner in the law firm of Parent, Doyon & Rancourt, he specializes in civil liability law and the negotiation, conciliation and arbitration of labour disputes. Mr. Doyon also taught corporate law at the college level and in adult education programs from 1969 to 1995.

Athanasios Hadjis

Quebec

Athanasios Hadjis obtained degrees in civil law and common law from McGill University in 1986 and was called to the Quebec Bar in 1987. Since then, he has practised law in Montreal at the law firm of Hadjis & Feng, specializing in civil, commercial, corporate and administrative law. A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1998, Mr. Hadjis was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal.

Claude Pensa, Q.C.

Ontario

Claude Pensa joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Called to the Ontario Bar in 1956 and appointed Queen's Counsel in 1976, Mr. Pensa is a senior partner in the London, Ontario, law firm of Pensa & Associates.

Eve Roberts, Q.C.

Newfoundland

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1997, Eve Roberts was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mrs. Roberts was called to the Bar of Alberta in 1965 and to the Bar of Newfoundland in 1981. A partner in the St. John's, Newfoundland, law firm of Patterson Palmer Hunt Murphy until she retired in 1997, Mrs. Roberts also served as Chair of the Newfoundland and Labrador Human Rights Commission from 1989 to 1994.

Mukhtyar Tomar

Nova Scotia

Mukhtyar Tomar joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Graduating with an LL.B. and an M.A. in history from the University of Rajasthan in Jaipur, India, Mr. Tomar immigrated to Canada in 1968, where he taught junior high school in Dartmouth, Nova Scotia, for 19 years and served on the Nova Scotia Human Rights Commission until 1998.

Appendix 4

The Tribunal Registry

The Registry of the Canadian Human Rights Tribunal provides administrative, organizational and operational support to the Tribunal, planning and arranging hearings, providing research assistance, and acting as liaison between the parties and Tribunal members.

Registry Staff

Registrar	Michael Glynn
Deputy Registrar	Gwen Zappa
Legal Advisor	Greg Miller
Registry Officers	Suzie Blier Bernard Fournier Holly Lemoine
Systems Administrator	Julie Sibbald
Research Assistant	Nicola Hamer
Registry Operations	David Curtin
Administrative Assistants	Lorraine Gordon Thérèse Roy

TRIBUNAL
canadien des droits de la personne

RAPPORT ANNUEL 1998

Tribunal canadien des droits de la personne

LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE EST UN ORGANISME QUASI JUDICIAIRE CRÉÉ POUR ENTENDRE LES PLAINTES DE DISCRIMINATION TRANSMISES PAR LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE ET POUR DÉTERMINER SI LES ACTIVITÉS AYANT DONNÉ LIEU AUX PLAINTES ENFREIGNENT LA *LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE* (LCDP), QUI A POUR BUT DE PROTÉGER LES PERSONNES CONTRE LA DISCRIMINATION ET DE PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES.

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal a le mandat légal d'appliquer la LCDP en se fondant sur les preuves présentées et sur la jurisprudence en vigueur. Il est la seule entité habilitée à décider légalement si une personne a enfreint la Loi.

La LCDP s'applique aux ministères et aux organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux compagnies aériennes, aux organismes de télécommunication et de radiodiffusion ainsi qu'aux compagnies de transport maritime et de camionnage interprovincial. Les plaintes peuvent se rapporter à une discrimination en matière d'emploi ou de fourniture de biens, de services, d'installations et de locaux habituellement mis à la disposition du public en général. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondées sur le sexe incluent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes exécutant des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, les responsabilités du Tribunal ont été élargies de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui vise les employeurs ayant plus de 100 employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont formés selon les besoins et constitués de certains membres du Tribunal canadien des droits de la personne. Le premier tribunal de l'équité en matière d'emploi sera probablement nommé en 1999.

TRIBUNAL
canadien des droits de la personne

Le 31 mars 1999

L'honorable Gilbert Parent, président
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le premier rapport du Tribunal canadien des droits de la personne pour l'année 1998, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

Anne L. Mactavish
Présidente

TRIBUNAL
canadien des droits de la personne

Le 31 mars 1999

L'honorable Gildas L. Molgat, président
Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le premier rapport annuel du Tribunal canadien des droits de la personne pour l'année 1998, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

Anne L. Mactavish
Présidente

Table des matières

Message de la présidente 1

Nouveau départ 3

Nouvel organisme doté d'un mandat renouvelé 4

Tendances actuelles et nouvelles orientations 7
Évolution du travail du Tribunal 7
Parité salariale 8
Obligation d'accommodement 9
Propagande haineuse 10
Équité en matière d'emploi 10
Processus de règlement extrajudiciaire des différends 11
Rapport du Vérificateur général 12
Nouveau programme de formation pour les membres du Tribunal 14
Nouvelles règles de procédure 14

Décisions rendues en 1998 15

Révision judiciaire des décisions du Tribunal 21

Annexe 1 : Organigramme 23

Annexe 2 : Aperçu du processus d'audience 24

Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne 26

Annexe 4 : Greffe du Tribunal canadien des droits de la personne 28

Nota : Aux fins du présent document, la forme masculine désigne, s'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

N° de catalogue HR64-1/1999
ISBN 0-662-64143-4
Tribunal canadien des droits de la personne / Rapport annuel, 1998

Message de la présidente

À bien des égards, 1998 a été une année décisive pour le Tribunal canadien des droits de la personne, puisque les derniers liens officiels qui l'unissaient à la Commission canadienne des droits de la personne ont été rompus et qu'une importante restructuration en a fait un tribunal permanent, plus petit et composé d'un noyau de membres à plein temps. C'est aussi en 1998 que nous avons été sous les projecteurs à la suite d'une décision faisant jurisprudence qui nous demandait d'interpréter les dispositions sur la parité salariale de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).

La décision concernant la cause du Conseil du Trésor a reçu une attention inhabituelle, même si elle n'était pas exceptionnelle. Les questions complexes, qu'elles soient juridiques ou liées à la preuve, font maintenant partie de la vie courante du Tribunal. Les cas isolés de discrimination occupent moins de place qu'auparavant dans les travaux du Tribunal puisqu'un nombre croissant de plaintes concernent des pratiques systémiques déjà anciennes. Les cas confiés au Tribunal sont moins clairement définis et celui-ci est de plus en plus souvent appelé à mettre en équilibre les droits et les intérêts légitimes de parties dont les points de vue sont également convaincants. La perte de confiance des entreprises canadiennes dans l'indépendance du Tribunal n'a fait que compliquer les choses.

Les questions complexes, qu'elles soient juridiques ou liées à la preuve, font maintenant partie de la vie courante du Tribunal.

Les contestations répétées de sa compétence et de son indépendance au cours de la dernière décennie ont atteint un point culminant en 1998, quand la Cour fédérale a conclu que le Tribunal des droits de la personne nommé en vertu de l'ancienne LCDP ne possédait pas l'indépendance requise pour tenir une audience impartiale. Pour toutes ces raisons, la mise en place d'un Tribunal indépendant et hautement qualifié s'imposait. Les récents changements exigeant que les personnes nommées au Tribunal possèdent une connaissance approfondie des questions relatives aux droits de la personne et les modifications apportées à la structure et au fonctionnement du Tribunal nous aideront sans aucun doute à relever les défis à venir.

Le Tribunal s'est également donné pour priorité de perfectionner la compétence de ses membres

et de veiller à ce que les audiences et les décisions aient lieu en temps opportun. En consultation avec les utilisateurs et les utilisatrices de ses services, le Tribunal a mis au point de nouvelles règles de procédure en 1998. Il a aussi amélioré la formation des ses membres et rationalisé la planification et l'exécution des audiences. Vers la fin de l'année, le Tribunal a entrepris un examen approfondi de son projet de règlement extrajudiciaire des différends afin d'évaluer si la popularité croissante et le succès apparent de la médiation vont réellement dans l'intérêt du public.

Je crois que, grâce à tous ces changements, le Tribunal répondra mieux aux besoins, l'impartialité de sa procédure sera mieux garantie, et ses décisions seront plus uniformes. Les Canadiens et les Canadiennes disposeront ainsi d'un système juste, équitable et rapide de règlement des questions relatives aux droits de la personne.

Je me réjouis de travailler avec mes collègues du Tribunal et du greffe à la mise en œuvre des changements découlant de la réforme législative de 1998 et de collaborer avec le ministère de la Justice, qui entreprend un examen complet du mode de règlement des questions touchant les droits de la personne au Canada.

Anne Mactavish

Nouveau départ

Même si les activités du Tribunal canadien des droits de la personne et de la Commission canadienne des droits de la personne étaient progressivement devenues plus indépendantes les unes des autres depuis 1988, les modifications de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* promulguées le 30 juin 1998 ont officialisé cette indépendance et imposé au Tribunal de nouvelles obligations de rendre des comptes.

À titre d'organisme fédéral autonome, le Tribunal canadien des droits de la personne doit maintenant rendre compte de ses activités et de ses dépenses aux Canadiens par l'entremise du Parlement. C'est la première fois cette année que le Tribunal présente un rapport annuel au Parlement. Il y décrit les activités accomplies pendant l'année civile 1998 dans divers domaines comme l'étude des cas, l'administration, la restructuration et les programmes de formation et de médiation.

On trouvera en annexe un aperçu de la structure organisationnelle du Tribunal (annexe 1) et du processus suivi pour les audiences (annexe 2).

Nouvel organisme doté d'un mandat renouvelé

En qualité d'organisme quasi judiciaire doté du mandat légal d'appliquer et d'exécuter la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), le Tribunal canadien des droits de la personne doit non seulement être impartial, mais aussi être vu comme tel. Pendant de nombreuses années, cette impartialité a été remise en question en raison des liens financiers et administratifs entre le Tribunal et la Commission canadienne des droits de la personne qui, jusqu'à tout récemment, avait la haute main sur les finances du Tribunal. Comme la Commission comparaît à titre de défenseur dans presque tous les cas traités par le Tribunal, les liens administratifs et financiers entre les deux organismes contribuaient à créer une impression de partialité et d'éventuel conflit d'intérêts.

De nombreux mis en cause contestaient la compétence du Tribunal, alléguant que celui-ci ne pouvait en aucune façon leur garantir une audience équitable au sens de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Selon ces parties, le Tribunal et la Commission étaient trop étroitement liés et ne constituaient en réalité qu'un seul organisme pourvu de deux adresses différentes. La situation a atteint son point culminant en mars 1998, quand la contestation de Bell Canada a amené la Cour fédérale à statuer que les membres du Tribunal canadien des droits de la personne chargés de traiter la cause de cette société ne répondaient pas aux critères attendus d'un tribunal indépendant. Cette décision a empêché la formation de tout nouveau tribunal avant que le Parlement ait pris des mesures pour répondre aux inquiétudes de la Cour.

> Jusqu'au milieu de 1998, le Tribunal canadien des droits de la personne était un organisme spécial non permanent.

De son côté, le Tribunal, qui menait des activités distinctes de celles de la Commission canadienne des droits de la personne depuis 1988, cherchait à faire inscrire progressivement son indépendance dans la loi. Le 1er janvier 1997, par décret en conseil et avec l'approbation du Conseil du Trésor, le Tribunal est devenu un organisme distinct en vertu des dispositions de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. En mai 1998, le Parlement a apporté à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* des modifications qui renforcent l'indépendance du Tribunal. Entrées en vigueur le 30 juin, ces modifications ont officialisé l'indépendance du Tribunal et ouvert la voie à une transformation de sa structure et de son fonctionnement.

Jusqu'au milieu de 1998, le Tribunal canadien des droits de la personne était un organisme spécial non permanent : quand un cas lui était

transmis par la Commission canadienne des droits de la personne, on choisissait ses membres parmi les quelque 50 membres à temps partiel du Comité du tribunal des droits de la personne. Or, ces personnes étaient nommées pour un mandat relativement court qui ne leur permettait guère d'appliquer leur connaissance spécialisée du droit administratif ou du droit relatif aux droits de la personne et d'acquérir de l'expérience dans la tenue d'audiences hautement complexes.

Le court mandat à temps partiel des membres du Comité faisait craindre entre autres que leur degré très divers d'expérience en matière de règlement de cas n'entraîne l'établissement d'une jurisprudence parfois peu uniforme. Certains détracteurs alléguaient également que ces tribunaux spéciaux n'étaient pas toujours aptes à traiter les questions de droit complexes liées à certaines plaintes. Enfin, comme les membres du Comité n'étaient disponibles qu'à temps partiel, le tribunal avait parfois besoin de nombreux mois pour entendre tous les éléments de preuve et prendre une décision au sujet d'un cas.

L'adoption du projet de loi S-5 a créé un Tribunal canadien des droits de la personne plus petit et permanent, formé d'au plus 13 membres ainsi que d'un président et d'un vice-président à temps plein. Ces deux personnes sont nommées pour une période pouvant aller jusqu'à sept ans – alors que l'ancien président du Comité du tribunal avait un mandat d'au plus trois ans –, et les membres du Tribunal sont nommés pour des périodes fixes d'au plus cinq ans. Tous doivent posséder une connaissance approfondie des questions touchant les droits de la personne et être sensibles à ces questions. De plus, le président et le vice-président doivent avoir été membres d'un barreau canadien pendant au moins 10 ans, période comparable à celle qu'on exige des magistrats nommés en vertu de la *Loi sur les juges*.

Ce groupe moins nombreux et plus qualifié constituera probablement une jurisprudence plus uniforme. De plus, sa disponibilité accrue à entendre les causes accélérera le règlement des plaintes.

Les membres du Tribunal à qui on avait confié des cas avant l'entrée en vigueur des nouvelles modifications ne sont plus considérés comme tels même s'ils ont le mandat de mener les cas jusqu'à leur règlement. Cela signifie que les trois cas en cours au 30 juin 1998 ne seront pas touchés par les changements.

Les modifications apportées en 1998 à la LCDP ont aussi réduit le nombre de niveaux d'examen. Avant l'adoption du projet de loi S-5, l'appel d'une décision rendue par un tribunal formé d'un seul membre était renvoyé à un tribunal d'appel composé de trois membres. Comme ces tribunaux d'appel étaient créés selon les besoins, il y en a eu 47 depuis 1979. Le projet de loi S-5 les a éliminés; les parties qui désirent contester une décision du Tribunal peuvent maintenant en faire la demande directement à la Cour fédérale du Canada.

La réalisation des transformations prévues par le projet de loi S-5 devrait prendre environ trois ans. La formation approfondie des membres du Tribunal, l'élaboration de nouvelles règles de pratique et les changements de procédure concernant les audiences et le processus de décision favoriseront l'atteinte de cet objectif.

Nous espérons que ces modifications contribueront à augmenter le respect des cours pour les décisions du Tribunal des droits de la personne, ce qui permettra ensuite aux plaignants et aux mis en cause de prévoir avec plus de certitude l'interprétation judiciaire de la LCDP. Ces modifications devraient aussi réduire la fréquence des contestations des décisions du Tribunal et, par conséquent, accélérer le règlement des plaintes et réduire le coût du système de justice.

Même si le passage à un nouveau Tribunal doté d'un mandat renouvelé est en bonne voie, le vaste examen de la LCDP récemment annoncé par la ministre de la Justice pourrait entraîner encore d'autres modifications du système d'enquête et de règlement des cas relatifs aux droits de la personne au Canada. Au cours des vingt dernières années, les modifications de ce système à la suite de contestations judiciaires ont entraîné des changements disparates de la législation et des processus. La LCDP a été modifiée au moins cinq fois pendant les deux dernières décennies, et la dernière ronde de modifications a permis de clarifier la compétence du Tribunal. La tenue d'un examen global du système proposée par la ministre de la Justice constituerait une occasion de réévaluer entièrement l'approche suivie par le Canada pour régler les questions liées aux droits de la personne. Le Tribunal appuie entièrement cette initiative et entend collaborer étroitement avec le ministère de la Justice pour améliorer l'efficacité du processus de règlement des cas relatifs aux droits de la personne.

Tendances actuelles et nouvelles orientations

Évolution du travail du Tribunal

Comme l'a fait remarquer le Vérificateur général du Canada dans son rapport de septembre 1998, la Commission canadienne des droits de la personne et le Tribunal canadien des droits de la personne œuvrent dans un contexte de plus en plus complexe. Non seulement les motifs de discrimination deviennent plus nombreux, mais aussi les notions de discrimination sont plus vastes, plus nuancées et plus complexes. En outre, comme les litiges concernant les droits de la personne se sont multipliés depuis l'entrée en vigueur de la Charte, les questions de droit et les questions liées à la preuve et à la procédure sont devenues de plus en plus litigieuses.

Alors qu'autrefois, la majorité des plaignants étaient des personnes en quête de redressements limités, il arrive de plus en plus souvent de nos jours que les plaignants soient des groupes de revendication bien informés et dotés d'importantes ressources ou des syndicats revendiquant des changements fondamentaux de la politique gouvernementale, y compris l'attribution d'avantages sociaux et la mise en œuvre de programmes sociaux. Aujourd'hui, les plaintes sont moins clairement définies qu'il y a dix ans et les points de vue opposés des plaignants et des mis en cause peuvent sembler aussi convaincants les uns que les autres. Les problèmes résultent souvent de pratiques systémiques de longue date, de préoccupations légitimes de l'employeur ou d'interprétations contradictoires de la loi et de la jurisprudence. De plus, les questions touchant la preuve et les questions juridiques sont extrêmement complexes. Ces cas demandent donc habituellement beaucoup plus de temps en raison de la quantité et de la complexité croissantes de la preuve à entendre et à analyser. Il y a 15 ans, les cas transmis au Tribunal demandaient de deux à quatre jours d'audience et il fallait prévoir environ 18 mois entre le renvoi du cas par la Commission canadienne des droits de la personne et la décision finale du Tribunal. Par contraste, les audiences des cas réglés en 1997 et en 1998 ont duré de 12 à 15 jours et l'intervalle entre le renvoi et le jugement a été de 12 mois en moyenne. Le cas *AFPC c. Conseil du Trésor*[1] relatif à la parité salariale et réglé en juillet 1998 a exigé 275 jours d'audience échelonnés sur plusieurs années. Un statisticien a, à lui seul, présenté des preuves pendant 44 jours.

Comme le Tribunal est tenu de traiter toutes les plaintes transmises par la Commission, les nouveaux motifs de discrimination introduits dans les modifications successives de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) ont théoriquement élargi son mandat. En pratique, cependant, l'abondante jurisprudence établie au cours des deux

1 *AFPC c. Canada (Conseil du Trésor) (N°3) (1998), 32 C.H.R.R. D/349 (Trib. can.)*

dernières décennies a tendance à fournir une orientation suffisante aux parties éventuelles à un litige et permet de régler de nombreuses plaintes fondées sur d'anciens motifs avec l'aide de la Commission canadienne des droits de la personne. En conséquence, les cas confiés au Tribunal tendent à être dominés par de nouvelles questions relatives aux droits de la personne et par des secteurs de discrimination encore inexplorés.

Certaines de ces questions sont résumées dans les sections qui suivent. La section sur la parité salariale illustre le genre de problèmes que le Tribunal a rencontrés depuis qu'il a commencé à entendre ce type de cas il y a six ans. Les autres sections sur l'obligation d'accommodement, sur la propagande haineuse et sur l'équité en matière d'emploi présentent certains secteurs nouveaux du droit concernant les droits de la personne qui constitueront une partie croissante des travaux du Tribunal.

Parité salariale

Les audiences du Tribunal ont considérablement évolué depuis 1991, année où il a commencé à entendre les premiers cas relatifs à la parité salariale. Ces cas occupent une place de plus en plus disproportionnée dans le calendrier des audiences du Tribunal. En 1993, deux cas concernant la parité salariale ont à eux seuls occupé plus du tiers des 345 journées d'audience du Tribunal. Au cours des six dernières années, les cas de ce type ayant donné lieu à une instruction approfondie ont demandé en moyenne 175 jours d'audience chacun. En 1998, les cas traités par le Tribunal ont inclus trois plaintes relatives à la parité salariale qui, à elles seules, ont représenté environ 50 p. 100 des audiences. Le plus long cas traité par le Tribunal est la cause *AFPC c. Société canadienne des postes* : depuis 1992, le Tribunal a entendu la preuve et l'argumentation pendant l'équivalent de 280 jours et au moins 40 à 50 journées d'audience supplémentaires sont inscrites au calendrier de 1999.

La controverse soulevée par ces cas est presque aussi frappante que le temps qu'exige leur traitement. Les demandes d'examen judiciaire des questions préliminaires de procédure ou de compétence sont monnaie courante dans les cas relatifs à la parité salariale et 1998 n'y a pas fait exception. La décision rendue par le Tribunal en juillet 1998 dans la cause *AFPC c. Canada (Conseil du Trésor)* (voir les précisions à la section 5) a suscité une forte controverse au sein du public et amené le gouvernement à demander un examen judiciaire par la Cour fédérale du Canada. Entre-temps, Bell Canada a interjeté deux appels devant la Cour fédérale pour contester à la fois la compétence du Tribunal à entendre la cause et la validité du renvoi de cette dernière devant le Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne.

La première de ces demandes alléguait que le Tribunal n'avait pas la compétence requise pour étudier la plainte relative à la parité salariale déposée contre la compagnie de téléphone par l'Association canadienne des employés de téléphone (ACET). En mars 1998, la Cour fédérale a conclu qu'une audience équitable ne pouvait être garantie à Bell Canada parce que la sécurité d'emploi des membres du Tribunal relevait de façon discrétionnaire du ministre de la Justice et que leur rémunération était déterminée par la Commission canadienne des droits de la personne qui avait elle-même un intérêt important

dans l'issue de la cause. La décision de la Cour fédérale a freiné les travaux du Tribunal jusqu'à ce que le Parlement réaffirme son indépendance en modifiant la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Dans l'autre appel, Bell Canada a contesté la validité de l'enquête menée par la Commission sur la plainte de l'ACET et a tenté de faire annuler le renvoi de cette cause devant le Tribunal. Infirmant la décision prise par la Cour fédérale en novembre 1998, la Cour d'appel fédérale a renvoyé la cause devant le Tribunal qui devait commencer ses audiences au début de 1999.

Les audiences concernant un troisième cas de disparité salariale opposant l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) au Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest doivent débuter en 1999. Ces trois cas occuperont probablement une bonne partie du calendrier du Tribunal.

Ces cas très en vue soulignent bien les défis inhérents à l'établissement d'une jurisprudence nouvelle. Comme la jurisprudence sur la parité salariale en est encore à ses débuts et que les enjeux sont particulièrement élevés, le règlement de bon nombre des cas de ce type demandera probablement des années et aura une incidence manifeste sur la charge de travail du Tribunal.

Comme la jurisprudence sur la parité salariale en est encore à ses débuts et que les enjeux sont particulièrement élevés, le règlement de bon nombre des cas de ce type demandera probablement des années et aura une incidence manifeste sur la charge de travail du Tribunal.

Obligation d'accommodement

L'élargissement en juin 1998 du devoir légal ou de l'obligation d'accommodement à l'égard des besoins des personnes protégées par la Loi, y compris des minorités religieuses et des personnes handicapées, a représenté une modification de fond extrêmement importante de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cette modification a été adoptée à la suite du rapport du Groupe de travail fédéral sur les personnes handicapées publié en octobre 1996 qui recommandait l'inclusion explicite de ce devoir dans la LCDP. L'article 15 de la Loi renforce l'obligation d'accommodement à l'égard des besoins de leurs clients et de leurs employés imposée aux fournisseurs de services et aux employeurs, et les en dispense seulement lorsque des facteurs liés à la santé, à la sécurité ou au coût en rendraient l'exécution déraisonnable.

La nouvelle disposition vise à garantir que les personnes ayant différents types de besoins ne font pas face à des obstacles injustifiés et disposent des mêmes occasions que les autres Canadiens de trouver du travail et de bénéficier de services. Une telle obligation pourrait par exemple consister à s'assurer qu'un lieu de travail est accessible en fauteuil roulant.

La *Loi sur les droits de la personne* de l'Ontario et des autres provinces prévoit une obligation similaire et la dernière décennie a donné lieu à l'établissement d'une abondante jurisprudence sur les accommodements. Néanmoins, comme pour toute nouvelle disposition de la LCDP, le Tribunal sera tôt ou tard appelé à interpréter l'obligation d'accommodement dans le contexte fédéral. Comme les plaintes déposées en vertu de la LCDP sont transmises au Tribunal par l'intermédiaire de la Commission canadienne des droits de la personne, celui-ci n'aura probablement pas à interpréter la nouvelle disposition avant l'an 2000.

Propagande haineuse

Depuis 1979, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* considère comme une infraction d'utiliser des lignes téléphoniques pour diffuser de la propagande haineuse contre des groupes identifiables. Les modifications apportées à la Loi en 1998 ont donné au Tribunal le pouvoir d'imposer une peine pécuniaire pouvant atteindre 10 000 $ aux exploitants de ces lignes et d'ordonner l'indemnisation de toute victime explicitement nommée dans la communication. La fréquence des crimes haineux augmente dans le monde et la technologie moderne permet relativement facilement de créer des lignes directes et des sites Internet transmettant de la propagande haineuse. On a déjà demandé au Tribunal d'interpréter si les messages haineux diffusés sur Internet tombent sous le coup des dispositions inscrites dans la LCDP. Le Tribunal ne prévoit pas d'augmentation des cas qui lui seront confiés à la suite des modifications apportées à la Loi.

Équité en matière d'emploi

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) promulguée en octobre 1996 a donné à la présidente de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne le pouvoir de nommer un Tribunal de l'équité en matière d'emploi chargé d'entendre les demandes découlant des « directives » émises par la Commission canadienne des droits de la personne en vertu de la LEE. La nouvelle Loi oblige les gros employeurs sous réglementation fédérale à supprimer les obstacles à l'emploi et à instaurer des politiques positives sur l'équité en matière d'emploi (voir l'encadré latéral). Elle confère de plus à la Commission le pouvoir d'exécuter des vérifications de l'équité en matière d'emploi et d'ordonner aux employeurs qui ne s'y conforment pas de prendre des mesures correctives. Même si la Commission s'efforce de régler les cas de non-conformité par la persuasion et la négociation, elle peut aussi émettre une « directive » exigeant que l'employeur prenne les mesures spécifiées.

Le Tribunal de l'équité en matière d'emploi joue un double rôle : à la demande d'un employeur, il peut examiner et annuler une « directive » émise par la Commission; ou bien si un employeur a omis de se conformer à une « directive » de la Commission, il peut, à la demande de cette dernière, émettre une ordonnance confirmant ou modifiant la « directive ».

Le premier Tribunal de l'équité en matière d'emploi devrait être nommé en 1999. Des prévisions fondées sur l'expérience des commissions provinciales des droits de la personne chargées d'administrer des lois similaires permettent de croire que les cas concernant l'équité en matière d'emploi constitueront une proportion croissante de la charge de travail du Tribunal.

Processus de règlement extrajudiciaire des différends

En 1996, le Tribunal a lancé un processus de règlement extrajudiciaire des différends qui permet de régler des plaintes sans avoir à participer à une audience. Toutes les parties à la plainte doivent consentir à la médiation avant que la présidente nomme un membre du Tribunal à titre de médiateur. La médiation offre aux parties une dernière occasion de se rencontrer en privé et de tenter de parvenir à un règlement avec l'aide du médiateur. Même si les parties optent pour la médiation, des dates d'audience sont inscrites au calendrier afin d'éviter tout retard du règlement du cas. Ce processus permet de régler la plainte d'une manière plus rapide, moins coûteuse, plus satisfaisante et plus harmonieuse. Si la médiation échoue, le cas est entendu sans tarder par un tribunal.

Ce programme connaît un grand succès et la majorité des plaignants optent pour la médiation lors de la conférence préparatoire à l'audience. Le processus de médiation prend approximativement deux mois et le taux de règlement atteint environ 70 p. 100. En trois ans, le programme de médiation a permis au Tribunal d'économiser des frais d'audience de près de 814 000 $.

Les parties au processus sont généralement heureuses que le règlement leur évite de se voir imposer une solution par le Tribunal. Toutefois, comme les conditions du règlement peuvent être confidentielles, le Tribunal craint que la médiation n'aille pas toujours dans l'intérêt du public. Les cas réglés par le Tribunal tendent à créer des précédents, et les décisions qui sont prises dans les cas individuels peuvent avoir de vastes conséquences sociales. En raison de la confidentialité du règlement, il peut arriver que la médiation se révèle avantageuse pour le plaignant ou pour le mis en cause, mais non pour les autres personnes placées dans des situations similaires.

C'est pourquoi le Tribunal a entrepris un examen complet de son processus de médiation afin de s'assurer que le programme répond aux besoins des plaignants, des mis en cause et des avocats ainsi qu'à l'intérêt public. Les résultats d'une consultation auprès des parties intéressées permettront au Tribunal de surveiller et d'évaluer le processus, d'améliorer le mode de médiation actuel et d'élaborer des documents d'information sur la médiation à l'intention des utilisateurs éventuels.

Rapport du Vérificateur général

On s'attend à ce que la Commission canadienne des droits de la personne et le Tribunal canadien des droits de la personne soient indépendants du gouvernement en place et soient vus comme tels. Or, les ministères et le Conseil du Trésor occupent régulièrement la place du mis en cause lors des audiences devant le Tribunal alors qu'en même temps, celui-ci est assujetti aux règlements et aux politiques du Conseil du Trésor et que son budget doit être approuvé par le Conseil du Trésor et par le Parlement.

En 1998, le Vérificateur général du Canada a effectué une vérification de la Commission canadienne des droits de la personne et du Tribunal canadien des droits de la personne en vue de déterminer :

- si, en vertu des cadres de responsabilisation et d'autonomie existants, le Tribunal est vraiment indépendant du gouvernement tout en conservant une responsabilité adéquate;
- si le processus de traitement des plaintes concernant les droits de la personne est accessible, équitable et bien géré.

En plus d'étudier le mode de traitement des plaintes, le Vérificateur général a examiné les mécanismes de contrôle financier et de contrôle de gestion du Tribunal ainsi que son processus de médiation.

Dans son rapport de septembre 1998, le Vérificateur général a conclu que les mécanismes de contrôle financier étaient satisfaisants.

Il a par ailleurs souligné la lourdeur de la démarche suivie par le Tribunal pour la tenue des audiences. Les parties intéressées se sont plaintes de la durée des audiences et attribuent les retards à l'inefficacité des méthodes utilisées et à des problèmes d'établissement du calendrier dus au fait que la plupart des membres du Tribunal exercent leurs fonctions à temps partiel.

Il a par ailleurs conclu que l'approche du Tribunal en matière de médiation est généralement satisfaisante, mais que celui-ci ne possède pas le pouvoir légal de recourir à la médiation. Il a de plus fait observer que les médiateurs sont contraints de s'en remettre à leur propre expérience puisque le Tribunal ne possède pas de normes ou de politiques officielles sur la médiation.

Le Vérificateur général a approuvé l'examen parlementaire de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* annoncé par la ministre de la Justice car, selon lui, les questions soulevées par la vérification sont interreliées et un examen approfondi sera le meilleur moyen de les résoudre.

Il a proposé que le gouvernement détermine et présente au Parlement un ensemble intégré de mesures précises visant à renforcer l'efficacité du traitement des plaintes relatives aux droits de la personne. Il a entre autres suggéré les mesures suivantes :

- le Parlement devrait examiner périodiquement la pertinence et l'incidence des motifs de discrimination;
- on pourrait élargir l'éventail des moyens de rechange utilisés pour régler les plaintes relatives aux droits de la personne et peut-être permettre aux plaignants de présenter leurs plaintes directement au Tribunal ou même à la Cour fédérale du Canada sans passer par la Commission canadienne des droits de la personne;

- on devrait s'assurer de l'indépendance et de la responsabilité de la Commission et du Tribunal;
- il faudrait rendre plus transparentes les nominations à la Commission et au Tribunal;
- on devrait veiller à ce que la Commission et le Tribunal disposent du pouvoir légal d'utiliser des politiques et des procédures de médiation.

Selon le Vérificateur général, le Tribunal pourrait peut-être améliorer son rendement s'il fixait des objectifs en vue de réduire le coût moyen et le nombre de journées d'audience associés à chaque cas.

Le Tribunal a approuvé un grand nombre des points soulevés par le Vérificateur général, et en particulier la nécessité de mettre en place un processus transparent de nomination de ses nouveaux membres. Bon nombre des questions antérieures sur l'efficacité, l'indépendance, l'impartialité et la responsabilité du Tribunal ont été, du moins partiellement, résolues par les modifications de la LCDP qui ont permis de restructurer le Tribunal, de couper ses derniers liens avec la Commission et de le rendre directement responsable devant le Parlement. Grâce à ces modifications, les nouveaux membres du Tribunal sont plus qualifiés et nommés pour de plus longues périodes. De plus, le fait que certains d'entre eux exercent maintenant leurs fonctions à plein temps facilite l'établissement du calendrier.

Les types de cas transmis au Tribunal varient d'une année à l'autre. En outre, même si leur nombre a diminué depuis 1992, ils soulèvent des points de droit de plus en plus complexes, demandent plus de temps et leur règlement est plus coûteux.

Malgré la critique formulée par le Vérificateur général à l'égard des méthodes d'audience du Tribunal, celui-ci estime que ses audiences seront exécutées de façon aussi informelle et aussi rapide que le permettent les règles de procédure et les exigences de la justice naturelle. Les modifications apportées en 1998 à la LCDP ont néanmoins autorisé le Tribunal à élaborer de nouvelles règles de procédure qui auront le statut de règlement en vertu de la LCDP. Les nouvelles règles établiront des procédures et des politiques clairement définies sur la tenue des audiences et amélioreront le processus.

Quant à la suggestion du Vérificateur général de tenter de réduire le nombre de jours requis pour entendre un cas, le Tribunal ne croit pas que cet élément constitue une mesure adéquate du rendement. En effet, les types de cas transmis au Tribunal varient d'une année à l'autre. En outre, même si leur nombre a diminué depuis 1992, ils soulèvent des points de droit de plus en plus complexes, demandent plus de temps et leur règlement est plus coûteux.

Le Tribunal craint qu'en limitant de façon arbitraire la durée des audiences, on exerce des

pressions injustifiées sur les parties au processus. Toutefois, le Tribunal continue à vouloir réduire le temps requis pour amener un cas à la conférence préparatoire et pour rendre une décision après la fin des audiences.

Finalement, le Tribunal a élaboré à l'intention de ses membres un programme de formation intensive en matière de médiation qui devrait être en place en 1999. À la lumière du rapport du Vérificateur général, la présidente a écrit à la ministre de la Justice pour lui demander de prendre les mesures requises en vue de conférer au Tribunal le mandat légal d'exécuter son programme de règlement extrajudiciaire des différends.

Nouveau programme de formation pour les membres du Tribunal

Cette année, le Tribunal canadien des droits de la personne a élaboré un programme de formation intensive de trois semaines à l'intention de ses membres. Ce programme, qui sera dispensé au début de 1999, portera sur divers sujets comme la gestion des audiences, l'application de la règle de preuve, la rédaction des décisions et la recherche de nouveaux moyens de faciliter les décisions. En plus d'étudier les dispositions de fond de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et des règlements qui s'y rapportent, les membres discuteront de l'interprétation du droit relatif aux droits de la personne, du pouvoir du Tribunal d'exiger des mesures correctives, de l'examen judiciaire et des questions interculturelles. Dans le cadre d'une semaine complète consacrée à la formation en matière de médiation, les membres pourront notamment profiter de séances sur la manière de faire face au déséquilibre de pouvoir des parties et sur les questions de déontologie touchant les médiateurs.

Nouvelles règles de procédure

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en juin 1998 ont conféré à la présidente du Tribunal le pouvoir d'instaurer des règles de procédure régissant la tenue des audiences et concernant entre autres les avis aux parties, l'assignation des témoins, la production et la signification des documents, les conférences préparatoires à l'audience et la présentation des éléments de preuve. La présidente a élaboré des règles de procédure détaillées à la fois pour le Tribunal canadien des droits de la personne et pour le Tribunal de l'équité en matière d'emploi. Les nouvelles règles seront publiées dans la *Gazette du Canada* et mises à la disposition de toutes les parties à une plainte. Dotées du statut de règlement en vertu de la LCDP, les règles devraient améliorer l'efficacité et la rapidité des audiences en fournissant une meilleure orientation aux membres du Tribunal et aux personnes qui participent aux audiences.

Décisions rendues en 1998

Bader c. ministère de la Santé nationale et du Bien-être social

David Bader, un homme de race blanche propriétaire d'un commerce d'approvisionnement en aliments naturels, avait porté plainte parce que Santé Canada ne lui permettait pas d'importer certains produits orientaux que d'autres importateurs d'origine orientale pouvaient se procurer. Le tribunal d'appel en est arrivé à la conclusion que M. Bader avait été victime de discrimination fondée sur la race. Le Tribunal a ordonné à Santé Canada d'élaborer un énoncé de politique clair qui engage le ministère à l'égard d'une approche nationale uniforme en matière de réglementation et d'application de la loi qui n'ait pas d'effets discriminatoires fondés sur la race ou l'origine ethnique.

Cramm c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Barry Cramm avait porté plainte parce qu'il estimait avoir été victime de discrimination, fondée sur une invalidité temporaire, de la part de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et de la Fraternité des préposés à l'entretien des voies, lorsqu'il a été exclu d'un ensemble de prestations de fin d'emploi s'appliquant à tous les employés de la compagnie ayant fait l'objet d'une mise à pied. La seule condition d'admissibilité à ces prestations était d'avoir travaillé au moins un jour civil au cours de l'année qui a précédé la mise à pied. M. Cramm avait subi des blessures qui l'ont empêché de travailler durant plusieurs années, avant la mise à pied en question. Il avait donc fait valoir que le critère d'admissibilité aux prestations de fin d'emploi était discriminatoire. La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada avait prétendu que la politique en question avait pour but de verser un boni aux employés qui avaient effectivement travaillé. Bien que le syndicat ait partagé l'avis de la compagnie, il a également convenu, avec le plaignant, que la politique en question était discriminatoire.

Bader c. ministère de la Santé nationale et du Bien-être social

David Bader, un homme de race blanche propriétaire d'un commerce d'approvisionnement en aliments naturels, avait porté plainte parce que Santé Canada ne lui permettait pas d'importer certains produits orientaux que d'autres importateurs d'origine orientale pouvaient se procurer. Le tribunal d'appel en est arrivé à la conclusion que M. Bader avait été victime de discrimination fondée sur la race. Le Tribunal a ordonné à Santé Canada d'élaborer un énoncé de politique clair qui engage le ministère à l'égard d'une approche nationale uniforme en matière de réglementation et d'application de la loi qui n'ait pas d'effets discriminatoires fondés sur la race ou l'origine ethnique.

Date du renvoi :
1996-01-31

Date de la décision :
1998-03-11

Nombre de jours d'audience : 11

Cramm c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Barry Cramm avait porté plainte parce qu'il estimait avoir été victime de discrimination, fondée sur une invalidité temporaire, de la part de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et de la Fraternité des préposés à l'entretien des voies, lorsqu'il a été exclu d'un ensemble de prestations de fin d'emploi s'appliquant à tous les employés de la compagnie ayant fait l'objet d'une mise à pied. La seule condition d'admissibilité à ces prestations était d'avoir travaillé au moins un jour civil au cours de l'année qui a précédé la mise à pied. M. Cramm avait subi des blessures qui l'ont empêché de travailler durant plusieurs années, avant la mise à pied en question. Il avait donc fait valoir que le critère d'admissibilité aux prestations de fin d'emploi était discriminatoire. La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada avait prétendu que la politique en question avait pour but de verser un boni aux employés qui avaient effectivement travaillé. Bien que le syndicat ait partagé l'avis de la compagnie, il a également convenu, avec le plaignant, que la politique en question était discriminatoire.

Date du renvoi :
1997-11-12

Date de la décision :
1998-06-23

Nombre de jours d'audience : 5

Le Tribunal de première instance a reconnu le caractère discriminatoire de la politique et déterminé que les intimés n'avaient pas rempli leur obligation d'accommodement. Le Tribunal a ordonné aux intimés de cesser d'appliquer la politique précitée et de verser à M. Cramm le salaire perdu ainsi que la somme de 1 500 $ pour préjudice moral. Cependant, un tribunal d'appel a infirmé la décision originale du Tribunal de première instance et rejeté la plainte.

Franke c. Forces canadiennes

Date du renvoi : 1996-02-16

Date de la décision : 1998-05-15

Nombre de jours d'audience : 22

Kimberly Franke avait allégué une discrimination fondée sur le sexe, et plus précisément du harcèlement sexuel. Ce cas comprenait également une allégation de traitement différentiel en cours d'emploi dont M^me^ Franke prétendait avoir été victime après s'être plainte du harcèlement auprès de l'intimé. Le Tribunal a rejeté la plainte par deux voix contre une. Le membre dissident aurait accueilli les deux plaintes et adjugé le salaire perdu antérieurement et à l'avenir, une indemnité de départ, la pension et les prestations d'assurance-maladie, ainsi que la somme de 5 000 $ pour préjudice moral. Le cas fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire de la part de la Cour fédérale.

Green c. Commission de la fonction publique du Canada, Conseil du Trésor et Développement des ressources humaines Canada

Date du renvoi : 1996-02-16

Date de la décision : 1998-06-26

Nombre de jours d'audience : 22

Le Tribunal s'est penché sur deux plaintes qui avaient été déposées au nom de Nancy Green. Ces plaintes alléguaient que le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique du Canada avaient commis à l'égard de M^me^ Green des actes discriminatoires fondés sur une déficience, à savoir la dyslexie dans le traitement d'informations auditives. Le Tribunal en était arrivé à la conclusion que les intimés suivaient des pratiques qui avaient tendance à priver d'occasions d'emploi des personnes présentant une incapacité d'apprentissage comme M^me^ Green. Le Tribunal a ordonné aux intimés de nommer M^me^ Green au poste qu'elle visait, de lui donner la formation linguistique et administrative appropriée, de l'indemniser pour la perte de salaire et de lui verser la somme de 5 000 $ pour préjudice moral. Le Tribunal a également ordonné aux deux organismes de s'assurer que leur personnel respectait les politiques du gouvernement fédéral dont le but est de prévenir la discrimination, et ce en éduquant et en formant les employés, afin de favoriser le respect de ces politiques.

Jacobs et Jacobs c. Mohawk Council of Kahnawake

Le Tribunal a estimé que le Mohawk Council of Kahnawake avait agi de façon discriminatoire à l'égard de Peter et Trudy Jacobs en adoptant un règlement qui a eu pour effet de révoquer le statut d'Indien de ces derniers au sein de la bande. Le Tribunal a reconnu qu'on ne pouvait ordonner à une collectivité d'accepter des membres dont elle ne voulait pas. Tout en prenant acte du fait que le conseil avait déclaré qu'il allait ignorer toute ordonnance émise à son endroit, le Tribunal a néanmoins ordonné au conseil de bande de cesser tout acte discriminatoire à l'égard des Jacobs et de leur donner accès aux avantages sociaux et aux services offerts aux autres membres de la collectivité.

Date du renvoi :
1994-05-26

Date de la décision :
1998-03-11

Nombre de jours d'audience : 16

Singh c. Statistique Canada

Surendar Singh avait allégué que son âge et son origine nationale ou ethnique avaient eu une incidence négative sur ses chances d'avancement au sein de Statistique Canada. La plainte portait sur une série de mesures de dotation en personnel qui, selon M. Singh, avaient été entachées par des considérations discriminatoires. Le Tribunal en est arrivé à la conclusion que l'origine nationale ou ethnique de M. Singh n'avait eu aucune incidence sur les mesures de dotation, mais que son âge avait été un facteur que l'intimé avait pris en considération en refusant d'inclure M. Singh dans la liste de candidats admissibles à un concours de dotation. La plainte était donc fondée. Le Tribunal a ordonné à l'intimé d'attribuer à M. Singh un poste d'économiste dès qu'une occasion raisonnable allait se présenter, de l'indemniser pour la perte de salaire, de lui verser la somme de 5 000 $ pour préjudice moral, ainsi que les intérêts s'appliquant au montant adjugé.

Date du renvoi :
1997-09-10

Date de la décision :
1998-11-06

Nombre de jours d'audience : 22

Le Tribunal de première instance a reconnu le caractère discriminatoire de la politique et déterminé que les intimés n'avaient pas rempli leur obligation d'accommodement. Le Tribunal a ordonné aux intimés de cesser d'appliquer la politique précitée et de verser à M. Cramm le salaire perdu ainsi que la somme de 1 500 $ pour préjudice moral. Cependant, un tribunal d'appel a infirmé la décision originale du Tribunal de première instance et rejeté la plainte.

Franke c. Forces canadiennes

Kimberly Franke avait allégué une discrimination fondée sur le sexe, et plus précisément du harcèlement sexuel. Ce cas comprenait également une allégation de traitement différentiel en cours d'emploi dont M^me^ Franke prétendait avoir été victime après s'être plainte du harcèlement auprès de l'intimé. Le Tribunal a rejeté la plainte par deux voix contre une. Le membre dissident aurait accueilli les deux plaintes et adjugé le salaire perdu antérieurement et à l'avenir, une indemnité de départ, la pension et les prestations d'assurance-maladie, ainsi que la somme de 5 000 $ pour préjudice moral. Le cas fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire de la part de la Cour fédérale.

Green c. Commission de la fonction publique du Canada, Conseil du Trésor et Développement des ressources humaines Canada

Le Tribunal s'est penché sur deux plaintes qui avaient été déposées au nom de Nancy Green. Ces plaintes alléguaient que le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique du Canada avaient commis à l'égard de M^me^ Green des actes discriminatoires fondés sur une déficience, à savoir la dyslexie dans le traitement d'informations auditives. Le Tribunal en était arrivé à la conclusion que les intimés suivaient des pratiques qui avaient tendance à priver d'occasions d'emploi des personnes présentant une incapacité d'apprentissage comme M^me^ Green. Le Tribunal a ordonné aux intimés de nommer M^me^ Green au poste qu'elle visait, de lui donner la formation linguistique et administrative appropriée, de l'indemniser pour la perte de salaire et de lui verser la somme de 5 000 $ pour préjudice moral. Le Tribunal a également ordonné aux deux organismes de s'assurer que leur personnel respectait les politiques du gouvernement fédéral dont le but est de prévenir la discrimination, et ce en éduquant et en formant les employés, afin de favoriser le respect de ces politiques.

Jacobs et Jacobs c. Mohawk Council of Kahnawake

Le Tribunal a estimé que le Mohawk Council of Kahnawake avait agi de façon discriminatoire à l'égard de Peter et Trudy Jacobs en adoptant un règlement qui a eu pour effet de révoquer le statut d'Indien de ces derniers au sein de la bande. Le Tribunal a reconnu qu'on ne pouvait ordonner à une collectivité d'accepter des membres dont elle ne voulait pas. Tout en prenant acte du fait que le conseil avait déclaré qu'il allait ignorer toute ordonnance émise à son endroit, le Tribunal a néanmoins ordonné au conseil de bande de cesser tout acte discriminatoire à l'égard des Jacobs et de leur donner accès aux avantages sociaux et aux services offerts aux autres membres de la collectivité.

Singh c. Statistique Canada

Surendar Singh avait allégué que son âge et son origine nationale ou ethnique avaient eu une incidence négative sur ses chances d'avancement au sein de Statistique Canada. La plainte portait sur une série de mesures de dotation en personnel qui, selon M. Singh, avaient été entachées par des considérations discriminatoires. Le Tribunal en est arrivé à la conclusion que l'origine nationale ou ethnique de M. Singh n'avait eu aucune incidence sur les mesures de dotation, mais que son âge avait été un facteur que l'intimé avait pris en considération en refusant d'inclure M. Singh dans la liste de candidats admissibles à un concours de dotation. La plainte était donc fondée. Le Tribunal a ordonné à l'intimé d'attribuer à M. Singh un poste d'économiste dès qu'une occasion raisonnable allait se présenter, de l'indemniser pour la perte de salaire, de lui verser la somme de 3 000 $ pour préjudice moral, ainsi que les intérêts s'appliquant au montant adjugé.

Parité salariale

Alliance de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor

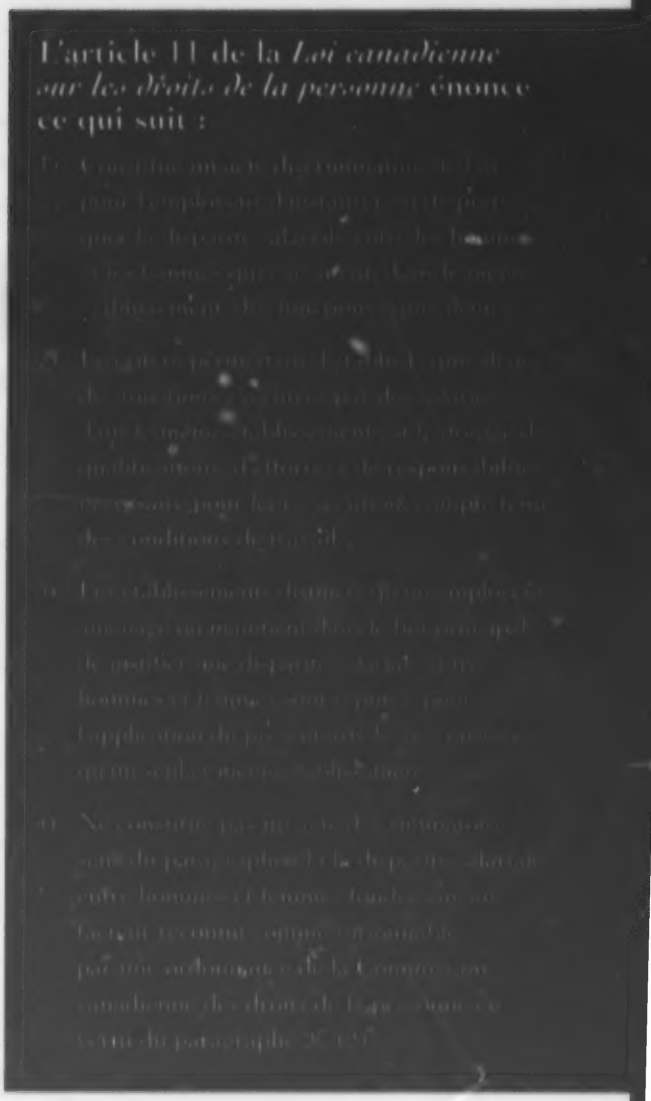
Cet arrêt clé, qui a trait à l'un des premiers cas importants relatifs à la parité salariale qui ont été soumis au Tribunal, donne la première interprétation complète de l'article 11 de la LCDP, qui interdit la discrimination salariale fondée sur le sexe (voir l'encadré latéral).

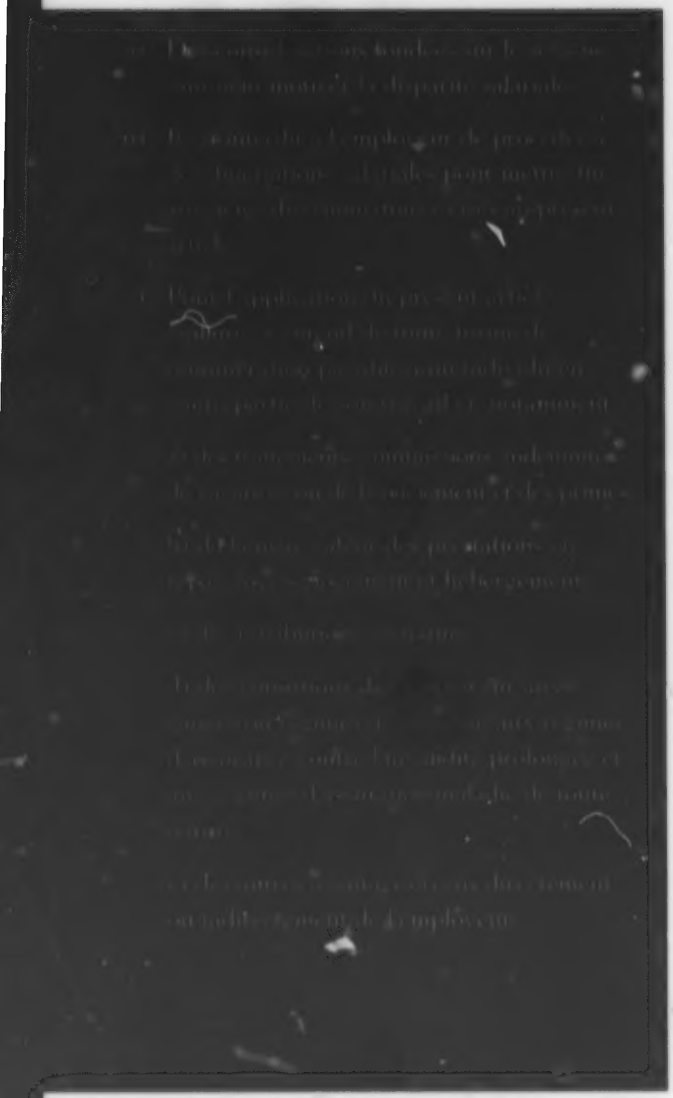
Ce cas comportait une plainte en matière de parité salariale déposée contre le Conseil du Trésor en 1984, au nom du groupe Commis aux écritures et règlements (CR), qui est une importante unité de négociation représentée par l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC). Ce groupe était composé à 80 p. 100 de femmes et couvrait un très large éventail d'emplois. Le Conseil du Trésor avait allégué que les résultats de l'évaluation des emplois qui avaient été utilisés à des fins de comparaison n'étaient pas assez fiables pour un règlement des plaintes.

La décision du Tribunal a été rendue en deux phases. En 1996, le Tribunal avait statué que les données de l'évaluation des emplois étaient suffisamment fiables pour permettre aux parties de calculer l'écart salarial entre employés de sexe féminin et de sexe masculin qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes, tel qu'énoncé dans l'article 11 de la LCDP et dans l'*Ordonnance sur la parité salariale* de la Commission canadienne des droits de la personne.

Une fois que la validité des données fut établie, la Commission devait encore prouver que les hommes et les femmes exécutant des fonctions équivalentes ne touchaient pas la même rémunération. La Commission, l'Alliance de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor avaient tous proposé une méthode différente pour évaluer et comparer les salaires. Le Tribunal devait donc déterminer laquelle de ces méthodes était la plus raisonnable et la plus cohérente par rapport à l'article 11 de la LCDP. Toutes les parties avaient convenu que le choix de

L'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* énonce ce qui suit :





la méthode ne devait pas dépendre du coût qu'aurait à payer en définitive le Conseil du Trésor pour les augmentations salariales qu'il pourrait avoir à accorder à la suite de la décision du Tribunal.

Le principal point en litige avait trait à la composition du groupe professionnel à prédominance masculine qui devait servir à établir la comparaison salariale. Le Conseil du Trésor avait fait valoir que ce groupe devait être celui à prédominance masculine qui présentait les salaires les plus bas et dont le score moyen obtenu lors de l'évaluation des emplois se situait dans une fourchette de 10 p. 100 par rapport au score moyen obtenu lors de l'évaluation des emplois du groupe CR.

La Commission avait estimé quant à elle que ce groupe devait être divisé en sous-groupes, établis d'après les scores obtenus lors de l'évaluation, et que des groupes professionnels artificiels ou « réputés » à prédominance masculine devaient être constitués à des fins de comparaison. De l'avis de la Commission, ces groupes devaient être composés de sous-ensembles de groupes professionnels à prédominance masculine existants, et ces sous-ensembles devaient avoir obtenu, lors de l'évaluation des emplois, des scores comparables à ceux des divers sous-groupes du groupe CR.

L'Alliance de la fonction publique du Canada avait accepté la méthode de sélection des groupes proposée par la Commission, mais aurait préféré une façon légèrement différente de comparer les salaires.

Des témoins experts avaient préféré l'approche méthodologique adoptée par la Commission et trouvé qu'elle était la plus exacte, la plus équitable et la plus « sensible » aux données. Le Conseil du Trésor n'avait pas produit de preuves d'expert permettant de soutenir sa propre méthode d'évaluation des salaires ou de vérifier que la taille de son échantillon était suffisante. Le Tribunal a statué que l'importance d'un écart salarial devait être déterminée à l'aide

L'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* énonce ce qui suit :

1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

2) Le critère permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des salariés dans le même établissement est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaire pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail.

3) Les établissements distincts qu'un employeur aménage ou maintient dans le but principal de justifier une disparité salariale entre hommes et femmes sont réputés, pour l'application du présent article, ne constituer qu'un seul et même établissement.

4) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) la disparité salariale entre hommes et femmes fondée sur un facteur reconnu comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne en vertu du paragraphe 27 (2).

5) Des considérations fondées sur le sexe ne sauraient motiver la disparité salariale.

6) Il est interdit à l'employeur de procéder à des diminutions salariales pour mettre fin aux actes discriminatoires visés au présent article.

7) Pour l'application du présent article, «salaire» s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et, notamment :

a) des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement et des primes;

b) de la juste valeur des prestations en repas, loyers, logement et hébergement;

c) des rétributions en nature;

d) des cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature;

e) des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur.

de la méthode proposée par la Commission et que le rajustement des salaires devait avoir un effet rétroactif à mars 1985.

Le gouvernement fédéral n'était pas d'accord avec l'interprétation, faite par le Tribunal, de l'article 11 de la LCDP et a demandé à la Cour fédérale, au mois d'août 1998, de procéder à une révision judiciaire de la décision.

Date du renvoi : 1990

Dates des décisions : 1996-02-15 et 1998-07-29

Nombre de jours d'audience : 258

Syndicat canadien de la fonction publique (Division du transport aérien) c. Lignes aériennes Canadien International Ltée et Air Canada

Dans ce cas relatif à la parité salariale, on a abordé de manière approfondie la notion d'« établissement », qui est mentionnée mais non définie dans l'article 11 de la LCDP.

> 11 (1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

La question à laquelle devait répondre le Tribunal était celle de savoir si le groupe à prédominance féminine des agents de bord et le groupe à prédominance masculine des pilotes et du personnel des opérations techniques faisaient partie du même « établissement » aux fins de la comparaison des salaires. Les intimés avaient fait valoir que leur employeur était réparti en trois unités de négociation agréées et existant depuis longtemps, c'est-à-dire celles des agents de bord, des pilotes et du personnel des opérations techniques, et que ces unités reflétaient des conditions de travail et des qualifications différentes et qu'il s'agissait donc d'établissements fonctionnels distincts dotés de personnel et de politiques salariales différents. Il incombait aux plaignants de prouver que les trois unités faisaient partie du même établissement.

Le Tribunal a statué que les trois unités de négociation étaient des « établissements » distincts aux fins de l'application de l'article 11 de la LCDP parce que chacune négociait sa propre convention collective et disposait de son propre manuel. Cette décision, qui fait jurisprudence, peut être utilisée pour effectuer des comparaisons salariales dans le cas d'actions en justice relatives à la parité salariale. Ce cas fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire.

Date du renvoi : 1996-06-26

Date de la décision : 1998-12-15

Nombre de jours d'audience : 36

de la méthode proposée par la Commission et que le rajustement des salaires devait avoir un effet rétroactif à mars 1985.

Le gouvernement fédéral n'était pas d'accord avec l'interprétation, faite par le Tribunal, de l'article 11 de la LCDP, et a demandé à la Cour fédérale, au mois d'août 1998, de procéder à une révision judiciaire de la décision.

Syndicat canadien de la fonction publique (Division du transport aérien) c. Lignes aériennes Canadien International Ltée et Air Canada

Dans ce cas relatif à la parité salariale, on a abordé de manière approfondie la notion d'« établissement », qui est mentionnée mais non définie dans l'article 11 de la LCDP.

> 11 (1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

La question à laquelle devait répondre le Tribunal était celle de savoir si le groupe à prédominance féminine des agents de bord et le groupe à prédominance masculine des pilotes et du personnel des opérations techniques faisaient partie du même « établissement » aux fins de la comparaison des salaires. Les intimés avaient fait valoir que leur employés étaient répartis en trois unités de négociation agréées et existant depuis longtemps, c'est-à-dire celles des agents de bord, des pilotes et du personnel des opérations techniques, et que ces unités reflétaient des conditions de travail et des qualifications différentes et qu'il s'agissait donc d'établissements fonctionnels distincts dotés de personnel et de politiques salariales différents. Il incombait aux plaignants de prouver que les trois unités faisaient partie du même établissement.

Le Tribunal a statué que les trois unités de négociation étaient des « établissements » distincts aux fins de l'application de l'article 11 de la LCDP, parce que chacune négociait sa propre convention collective et disposait de son propre manuel. Cette décision, qui fait jurisprudence, peut être utilisée pour effectuer des comparaisons salariales dans le cas d'actions en justice relatives à la parité salariale. Ce cas fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire.

Révision judiciaire des décisions du Tribunal

Les décisions du Tribunal canadien des droits de la personne sont généralement révisées par la Cour fédérale du Canada, et les demandes de révision vont en augmentant. Ce fait est attribuable en partie à des préoccupations de longue date ayant pour objet les liens administratifs et financiers existant entre le Tribunal et la Commission canadienne des droits de la personne. Bien que l'on ait réglé progressivement des questions liées à l'indépendance et à l'impartialité du Tribunal depuis 1988, et plus récemment, en 1998, par les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), le grand nombre de décisions contestées a eu tendance à refléter le manque de confiance du grand public dans la fiabilité des décisions du Tribunal[2].

Par ailleurs, il est probable que d'autres facteurs qui contribuent au nombre élevé de révisions judiciaires des décisions du Tribunal prennent encore plus d'importance dans l'avenir. Les décisions futures du Tribunal seront plus que jamais susceptibles d'être des premières interprétations de nouveaux articles, ou d'articles modifiés, de la LCDP. Étant donné que la Commission canadienne des droits de la personne peut compter sur une jurisprudence de plus en plus importante pour s'orienter dans la négociation de règlements, les cas qui seront adressés au Tribunal seront surtout ceux ayant trait à de nouveaux aspects du domaine des droits de la personne, des aspects inexplorés en matière de discrimination, des questions litigieuses liées à la preuve ou des interprétations contradictoires de la jurisprudence. De tels cas sont très susceptibles de faire l'objet d'une révision judiciaire. En outre, le coût élevé que comporte le respect de certaines ordonnances relatives à la parité salariale garantit pratiquement que les intimés vont en appeler des décisions du Tribunal jusqu'à ce que la Cour suprême du Canada se soit prononcée au sujet de l'article 11 de la LCDP. Étant donné que l'on s'attend à ce que les plaintes relatives à la parité salariale constituent une proportion de plus en plus importante des cas soumis au Tribunal, le nombre de révisions judiciaires est susceptible d'augmenter également.

Le tableau 1 indique combien de décisions du Tribunal ont fait l'objet d'une révision de la part de juridictions supérieures entre 1992 et 1998, et quel a été le résultat de ces contrôles.

---

[2] *Depuis janvier 1996, la Cour fédérale a statué 19 fois sur des arrêts du Tribunal, et dans 11 de ces cas, elle a renversé la décision de celui-ci. La raison invoquée le plus souvent pour renverser une décision du Tribunal a été l'erreur en droit.*

Tableau 1

Révisions judiciaires de décisions du Tribunal, 1992-1998*

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Cas renvoyés au Tribunal	67	31	35	26	15	23	22
Décisions rendues †	32	16	15	9	7	2	0
Décisions contestées							
• maintenues	4	1	4	0	0	0	0
• renversées	3	1	3	0	0	0	0
• retirées	3	1	1	0	1	1	0
• à venir	1	4	0	3	2	0	0
• total	11	7	8	3	3	1	0

* *Les données relatives au règlement des cas par le Tribunal figurent sous l'année au cours de laquelle le Tribunal a été saisi de l'affaire, peu importe le moment où une décision a été rendue ou celui où l'examen judiciaire a été effectué. Par exemple, même si le Tribunal a rendu huit décisions en 1998, aucune d'entre elles ne figure sous la rubrique « Décisions rendues » pour 1998 car toutes renvoient à des plaintes dont le Tribunal a été saisi au cours d'années antérieures. Aucun des 22 cas soumis au Tribunal en 1998 n'avait été réglé à la fin de l'exercice.*

† *Ne figurent dans cette colonne que les cas où le Tribunal a rédigé et rendu une décision finale, ce qui exclut les plaintes qui ont été retirées et celles ayant fait l'objet d'une médiation.*

Tableau 1

Révisions judiciaires de décisions du Tribunal, 1992-1998*

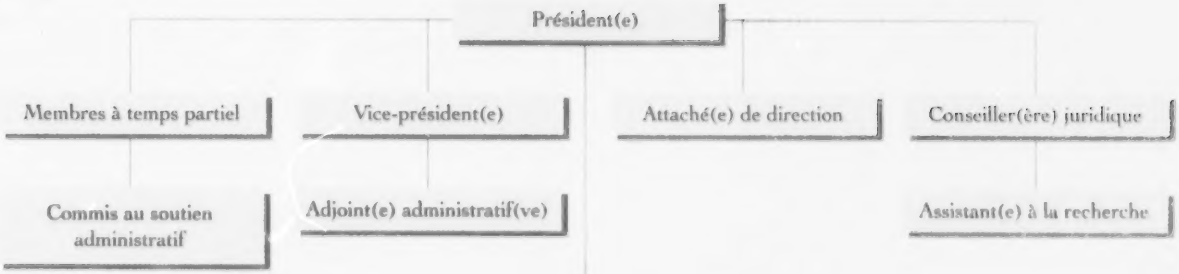
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	Total
Cas renvoyés au Tribunal	67	31	35	26	15	23	22	219
Décisions rendues †	32	16	15	9	7	2	0	81
Décisions contestées								
• maintenues	4	1	4	0	0	0	0	9
• renversées	3	1	3	0	0	0	0	7
• retirées	3	1	1	0	1	1	0	7
• à venir	1	4	0	3	2	0	0	10
• total	11	7	8	3	3	1	0	33

† Les chiffres indiquent uniquement les cas où le Tribunal statuait sur l'issue au niveau à laquelle le Tribunal a été saisi pour entendre la question de droit ou de fait ou de droit et de fait qui lui était soumise. Par exemple, un cas où l'affaire a été renvoyée en 1998 aux fins d'une nouvelle audience par la cour fédérale ne figure que dans la colonne « Décisions rendues » de 1998, mais non dans celle de 1997, année où la décision a été rendue par la cour fédérale. Par contre, un cas où l'affaire a été renvoyée en 1997 aux fins d'une nouvelle audience par la cour fédérale et où le Tribunal a de nouveau rendu sa décision en 1998 figure dans la colonne « Décisions rendues » de 1997 et dans celle de 1998 si cette décision a fait l'objet d'une révision judiciaire. Aucun des 22 cas renvoyés au Tribunal en 1998 n'avait été traité à la fin de l'exercice.

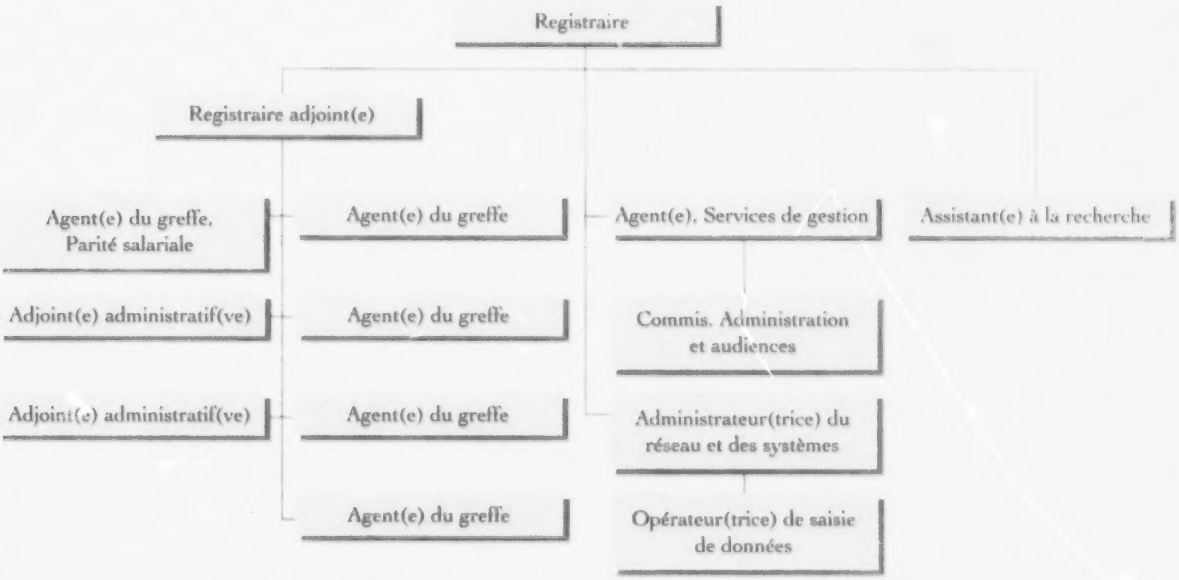
* Le tableau ne tient pas compte des cas où le Tribunal a refusé d'exercer sa compétence, ou encore de ceux qui ont été retirés avant que le Tribunal ait rendu sa décision.

Organigramme

Membres du Tribunal



Greffe du Tribunal



Annexe 2

Aperçu du processus d'audience

Les rôles du Tribunal canadien des droits de la personne et de la Commission canadienne des droits de la personne ont une affinité avec le système de justice pénale. À l'instar de la police, la Commission reçoit et étudie des plaintes. Certaines de ces plaintes s'avèrent non fondées, mais lorsque la Commission estime qu'une enquête est justifiée et qu'un règlement ne peut être obtenu par conciliation dans un cas donné, elle renvoie la plainte au Tribunal, qui joue alors le rôle de juge. La Commission cesse alors d'être l'enquêteur et assume la fonction de procureur de la Couronne pour plaider la cause devant le Tribunal au nom de l'intérêt public.

Le Tribunal peut étudier uniquement les plaintes qui lui sont renvoyées par la Commission, généralement une fois que celle-ci a procédé à une enquête. La Commission règle la plupart des cas sans l'intervention du Tribunal. En moyenne, seulement 6 p. 100 des plaintes reçues par la Commission aboutissent au Tribunal. Il s'agit généralement de plaintes qui portent sur des questions juridiques complexes, de nouveaux aspects en matière de droits de la personne, des formes de discrimination inexplorées ou des litiges à aspects multiples liés à la preuve qui doivent être entendus sous serment.

Lorsque la Commission renvoie un cas au Tribunal, elle présente généralement devant celui-ci la preuve et les arguments, afin de prouver que l'intimé mentionné dans la plainte a enfreint la LCDP. Le Tribunal agit à titre de juge et rend une décision de façon impartiale.

Le processus d'instruction se déroule par l'entremise d'audiences publiques. Après avoir entendu la preuve et interprété la loi, le Tribunal détermine si des actes discriminatoires ont été commis aux termes de la LCDP. Si tel est le cas, le Tribunal énonce des mesures de réparation appropriées, afin de dissuader l'intimé de commettre de tels actes à l'avenir, ainsi que pour indemniser la victime. Les décisions du Tribunal peuvent être révisées par la Cour fédérale du Canada, qui peut les confirmer ou renvoyer les causes au Tribunal pour que celui-ci les entende à nouveau.

D'après des données relatives à des cas qui ont été réglés entre 1996 et 1998, le Tribunal prend en moyenne un an pour rendre une décision au sujet d'une plainte renvoyée par la Commission canadienne des droits de la personne, si le cas n'est pas réglé par médiation. En moyenne, le Tribunal rend sa décision environ cinq mois après le dernier jour d'audition. Les cas qui portent sur la parité salariale sont l'exception. Ceux qui aboutissent à la tenue d'audiences en bonne et due forme nécessitent en moyenne 175 jours d'audition et coûtent chacun plus de 700 000 $.

Note : Il peut arriver qu'on s'écarte de la procédure habituelle pour [illegible]

Annexe 3

Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

Anne Mactavish
Présidente

Membre de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne à compter de 1992, Anne Mactavish a été nommée présidente intérimaire du Comité en 1995 et présidente en 1996. Durant ses années de pratique du droit à Ottawa, elle s'est spécialisée en contentieux civil, et plus précisément dans les questions relatives à l'emploi, au commerce et à la santé. Lorsqu'elle était présidente de l'Association du barreau du comté de Carleton, M^me^ Mactavish a enseigné le droit de l'emploi à l'Université d'Ottawa et donné des cours d'éthique juridique et de formation à l'assistance juridique dans le cadre du programme d'admission au Barreau du Haut-Canada.

J. Grant Sinclair, c. r.
Vice-président

Membre de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, Grant Sinclair a été nommé vice-président du Tribunal canadien des droits de la personne en 1[illegible]3. M. Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, les droits de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à la Osgoode Hall Law School, et agi comme conseiller de la Section des droits de la personne du ministère de la Justice pour des questions découlant de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il a représenté le Procureur général du Canada et d'autres ministères fédéraux dans de nombreuses causes fondées sur la Charte. Il pratique le droit depuis plus de vingt ans.

Guy Chicoine
Saskatchewan

Membre de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne à compter de 1996, Guy Chicoine a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. M. Chicoine est membre du Barreau de la Saskatchewan depuis 1980 et associé au sein du cabinet Chicoine, Billesberger & Grimsrud, où il pratique dans le domaine du droit commun, et plus particulièrement dans les secteurs du droit immobilier, du droit commercial, du droit matrimonial et du contentieux des affaires civiles et des affaires criminelles.

Shirish P. Chotalia
Alberta

Shirish Chotalia a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université de l'Alberta en 1986, et une maîtrise en droit de la même université en 1991. Elle a été admise au Barreau de l'Alberta en 1987. Elle pratique dans le domaine du droit constitutionnel, des droits de la personne et du contentieux civil, au sein du cabinet Pundit & Chotalia à Edmonton (Alberta). Membre de la Commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993, M^me^ Chotalia a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en décembre 1998. Elle est également l'auteure de l'ouvrage *Canadian Human Rights Act*.

Reva Devins
Ontario

Membre de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Reva Devins a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour

un mandat de trois ans. Elle a été admise au Barreau de l'Ontario en 1985. De 1987 à 1993, M^me^ Devins a été membre de la Commission des droits de la personne de l'Ontario; elle a aussi été vice-présidente intérimaire de la Commission au cours de la dernière année de son mandat.

Roger Doyon
Québec

Roger Doyon a été membre de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, et a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Associé au sein du cabinet Parent, Doyon et Rancourt, M. Doyon est spécialisé dans le domaine de la responsabilité civile, ainsi que dans la négociation, la conciliation et l'arbitrage liés aux conflits de travail. M. Doyon a également enseigné le droit des sociétés au niveau collégial et dans le cadre de programmes d'éducation des adultes, de 1969 à 1995.

Athanasios Hadjis
Québec

Athanasios Hadjis a obtenu des diplômes en droit civil et en common law de l'Université McGill en 1986. Il a été admis au Barreau du Québec en 1987. Depuis la même année, il pratique le droit au sein du cabinet Hadjis & Feng, et se spécialise en droit civil, droit commercial, droit des sociétés et droit administratif. Membre de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, M. Hadjis a été nommé membre à temps partiel du tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans.

Claude Pensa, c. r.
Ontario

Claude Pensa a fait partie de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne à compter de 1995 et a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1956 et nommé conseiller de la reine en 1976. M. Pensa est associé principal au sein du cabinet Pensa & Associates de London (Ontario).

Eve Roberts, c. r.
Terre-Neuve

Membre de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne de 1995 à 1997, Eve Roberts a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. M^me^ Roberts a été admise au Barreau de l'Alberta en 1965 et au Barreau de Terre-Neuve en 1981. Elle a été associée au sein du cabinet Patterson Palmer Hunt Murphy jusqu'à sa retraite, qu'elle a prise en 1997. M^me^ Roberts a également été présidente de la Commission des droits de la personne de Terre-Neuve et du Labrador, de 1989 à 1994.

Mukhtyar Tomar
Nouvelle-Écosse

Membre de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Mukhtyar Tomar a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Détenteur d'un baccalauréat en droit et d'une maîtrise en histoire de l'Université du Rajasthan à Jaipur (Inde), M. Tomar a immigré au Canada en 1968. Il a enseigné pendant 19 ans dans une école secondaire de premier cycle de Dartmouth (Nouvelle-Écosse) et siégé à la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse jusqu'en 1998.

Annexe 4

Greffe du Tribunal canadien des droits de la personne

Le greffe du Tribunal canadien des droits de la personne assure le soutien administratif, organisationnel et opérationnel du Tribunal, notamment en planifiant et en organisant la tenue d'audiences, en contribuant au travail de recherche et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

Personnel du greffe

Registraire	Michael Glynn
Registraire adjointe	Gwen Zappa
Conseiller juridique	Greg Miller
Agents du greffe	Suzie Blier Bernard Fournier Holly Lemoine
Administratrice des systèmes	Julie Sibbald
Adjointe à la recherche	Nicola Hamer
Activités du greffe	David Curtin
Adjointes administratives	Lorraine Gordon Thérèse Roy